

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menciptakan pendidikan yang bermutu diperlukan adanya dukungan dari seluruh sumber daya pendidikan yang meliputi sarana, keuangan, kurikulum, fasilitas, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Salah satu sumber daya pendidikan yang memiliki peran penting adalah guru. Peran guru sangatlah penting, sebab didalamnya terdapat upaya dan aktivitas guru itu sendiri dalam menciptakan proses pembelajaran yang baik dan terarah kepada sasaran. Guru harus sadar bahwa dalam melaksanakan tugasnya, mereka selalu dituntut untuk bersungguh-sungguh dan tanggap terhadap perubahan-perubahan dan perkembangan yang terjadi di masyarakat, khususnya dalam bidang pendidikan. Hal tersebut dimaksudkan agar wawasan mereka bertambah, serta kemampuan dan kompetensinya di bidang pendidikan semakin meningkat, tidak hanya kemampuan mengajar di kelas tetapi juga mampu tampil ditengah-tengah masyarakat dalam rangka membimbing dan memberikan pandangan-pandangan yang bermanfaat dari segi moral ataupun spiritual.

Guru merupakan tenaga profesional di sekolah bahkan dapat dikatakan bahwa guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan pembangunan nasional, khususnya di bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional.

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan sumber daya yang perlu dibina dan dikembangkan kemampuannya secara terus menerus untuk

menghasilkan kinerja yang baik, karena untuk mencapai tujuan pendidikan, harus didukung dengan kualitas kerja yang baik.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan atau pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah. Seorang guru harus memiliki kompetensi. Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh guru meliputi; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Secara ideal, guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki kinerja yang dapat mewujudkan fungsi dan peranan secara optimal. Perwujudan fungsi dan peranan secara optimal tersebut tercermin melalui keunggulan dalam mengajar, berhubungan dengan siswa, hubungan sesama rekan profesinya dan keterampilan profesionalnya.

Permasalahan kinerja yang ditemukan bahwa guru belum memenuhi kriteria kelayakan mengajar seperti merencanakan dan mempersiapkan materi pelajaran dengan baik. Hal ini seperti yang di ungkap oleh Mulyasa (2005:19) yang menyatakan ada tujuh kesalahan yang sering dilakukan oleh guru khususnya dalam proses belajar mengajar, yaitu:

- 1) Mengambil jalan pintas dalam pembelajaran (Tidak membuat persiapan tertulis dalam mengajar); 2) Menunggu siswa berperilaku negatif (Guru tidak memberikan perhatian dan penghargaan yang pantas kepada siswa yang berperilaku baik, sehingga

siswa memiliki kesimpulan kalau ingin mendapat perhatian dari guru harus berperilaku yang negatif); 3) Menggunakan Destruktif Disiplin (Guru menggunakan disiplin yang dapat merusak perkembangan siswa), 4) Mengabaikan perbedaan siswa; 5) Merasa paling pandai; 6) Tidak adil (Diskriminatif), 7) Memaksa hak peserta didik.

Persoalan sumber daya manusia semakin menjadi perhatian utama bagi perusahaan dan negara. Kualitas dan talenta yang dimiliki tiap individu kian dipandang sebagai kunci pertumbuhan, penciptaan lapangan kerja, dan inovasi. Berdasarkan *Education Index* yang dikeluarkan oleh *Human Development Reports*, pada 2017, Indonesia ada di posisi ketujuh di ASEAN dengan skor 0,622. Skor tertinggi diraih Singapura, yaitu sebesar 0,832. Peringkat kedua ditempati oleh Malaysia (0,719) dan disusul oleh Brunei Darussalam (0,704). Pada posisi keempat ada Thailand dan Filipina, keduanya sama-sama memiliki skor 0,66.



Gambar : 1.1 Kondisi Pendidikan Indonesia
Sumber : *Human Development Reports*, 2017 (Tirto.id)

Salah satu permasalahan pendidikan yang ada di Indonesia yaitu mengenai kompetensi guru yang masih tergolong relatif rendah. Hal ini pun tentu saja menjadi persoalan yang besar, karena guru dalam fungsinya di dunia pendidikan perlu memenuhi beberapa kompetensi agar dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan dan pada akhirnya dapat mensukseskan tujuan pendidikan. Kinerja guru yang dicapai harus didasarkan pada standar kemampuan professional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru disekolah

maka dari itu faktor yang berperan mempengaruhi pendidikan adalah kinerja yang berkualitas. Seorang guru dituntut untuk memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pendidikan dilingkungan sekolah terutama mengajar (Susanto, 2016:60).

Pada kenyataannya, berdasarkan hasil wawancara pada observasi awal yang dilakukan oleh peneliti kepada Pengawas SD dan ketua K3S Kecamatan Wampu, pada tanggal 18 Januari 2020 di Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Wampu, kondisi guru yang ditemukan bahwa kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Wampu masih rendah. Dibuktikan dengan beberapa permasalahan yang ditemukan, antara lain : (a) guru belum mampu membuat program rencana pembelajaran sesuai kurikulum yang berlaku (60%); (b) guru jarang menggunakan metode belajar secara bervariasi (50%) (c) guru belum sepenuhnya mampu untuk memberikan penilaian siswa secara objektif (60%; (d) guru hanya menggunakan sumber belajar seadanya (50%); (e) guru jarang melakukan remedial kepada siswa yang memiliki nilai dibawah KKM (55%); (f) guru belum mampu membuat media pembelajaran untuk mendukung proses belajar mengajar (60%); (g) guru jarang melaporkan kepada kepala sekolah terkait hasil evaluasi yang telah dilaksanakan. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi. Faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Selain itu, kinerja guru sangat berpengaruh untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang ada disekolah, terutama di Kecamatan Wampu.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi terbangunnya suatu kinerja yang baik, dari internal maupun eksternal. Menurut Mathis dan Jackson (2001:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: a) kemampuan mereka; b) motivasi; c) dukungan yang diterima; d) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan e) hubungan mereka dengan organisasi. Lebih lanjut dijelaskan oleh Mangkunegara (2000:164), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu: a) Faktor kemampuan, terdiri atas kemampuan

potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan); b) Faktor motivasi yang terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal; c) Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan; d) Wewenang (Otoritas) yang merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya; e) Disiplin taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan; f) Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Berdasarkan dari pendapat diatas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah (1) motivasi (2) efektivitas dan efisiensi (3) iklim organisasi/suasana kerja (4) gaya kepemimpinan (5) kompetensi guru (6) kepuasan kerja, (7) stress/ tekanan (8) disiplin (9) sikap inovatif/inisiatif. Oleh karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja guru sehingga tidak mungkin dilakukan penelitian sekaligus atau sekali jalan untuk kesemuanya variabel tersebut, maka variabel pengaruh dalam penelitian ini di batasi pada tiga variabel yaitu: (1) disiplin kerja (2) iklim organisasi, dan (3) kepuasan kerja.

Terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, Imam (2016: 214) dalam penelitiannya menemukan bahwa berdasarkan tingkat pengaruh variabel organisasi iklim dan variabel motivasi mengajar terhadap kinerja guru. Selain itu menurut Kaliri (2008: 125) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang ; (2) Ada pengaruh

yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang. Sedangkan sisanya kinerja guru sebesar 78,5% ditentukan oleh faktor lain di luar variabel dalam penelitian ini. Dengan demikian semakin tinggi disiplin guru maka semakin baik pula kinerja. Semakin tinggi motivasi kerjanya maka semakin baik pula kinerjanya. Kemudian, Sari (2017: 61), menyimpulkan penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Banda Aceh. Selanjutnya, Konadi (2018: 21), mengemukakan hasil penelitiannya bahwa: 1) Tingkat pencapaian motivasi kerja 42 guru SMPN 1 dan SMPN 2 Peulimbang Kabupaten Bireuen, sebesar 65,03%. Dan Tingkat pencapaian perilaku inovasi pada guru belum sepenuhnya baik, baru memiliki nilai 65,33% yang berjalan atau dicapai. Serta tingkat pencapaian kinerja pada guru atas dasar kompetensinya, belum sepenuhnya baik, baru memiliki nilai 64,9%. 2) Terdapat pengaruh motivasi guru dan perilaku inovatif terhadap kinerja guru. Besar kontribusi perilaku inovatif lebih tinggi dari pada motivasi kerja terhadap kinerja.

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berkewajiban: (a) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi pembelajaran, (b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan teknologi dan seni, (c) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran, (d) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika, dan (e) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, namun kenyataannya kualitas guru masih jauh dari harapan. Berdasarkan hasil studi *Programme for International Student Assessment* (PISA) 2018 telah dirilis pada hari Selasa, 3 Desember 2019, peringkat PISA Indonesia Tahun 2018 turun apabila dibandingkan dengan hasil PISA tahun 2015. Studi pada tahun 2018 ini menilai 600.000 anak berusia 15 tahun dari 79 negara setiap tiga tahun sekali. Studi ini membandingkan kemampuan matematika, membaca, dan kinerja sains dari tiap anak. Hal ini bisa dilihat dari tiga aspek yang dinilai. Berikut perbandingannya:

PISA 2015	PISA 2018
- Kemampuan membaca : 397	- Kemampuan membaca : 371
- Kemampuan matematika : 386	- Kemampuan matematika : 379
- Kemampuan kinerja sains : 403	- Kemampuan kinerja sains : 396

Untuk diketahui, indikator dan metode yang digunakan untuk survei PISA 2015 dan 2018 sama. Hal yang membedakan, jika tahun 2015 ada 70 negara yang disurvei, maka tahun 2018 bertambah menjadi 79 negara.

Tabel : 1.1 perbandingan hasil PISA 2015 dan 2018
Sumber : Tohir (2019)

Mengingat begitu berat tugas dan tanggung jawab seorang guru, baik sebagai pengajar untuk peserta didik atau pun sebagai personel, anggota atau individu di dalam organisasi yang dituntut untuk mampu dan membantu dan memberdayakan organisasi menjadi lebih berkembang dan berprestasi, maka meningkatkan kinerja guru menjadi sebuah keharusan. Meningkatkan kinerja guru bukan hal yang mudah, diperlukan kesungguhan dan kesadaran terhadap profesi pada setiap diri masing-masing individu. Salah satu upaya untuk meningkatkan guru adalah melalui disiplin kerja. Dalam lingkungan sekolah, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku sangat dituntut, sebab secara administratif guru merupakan seorang tenaga pendidik yang harus patuh pada organisasi dan atasan yang memimpinya, sebagaimana yang berlaku dalam peraturan kepegawaian.

Sebagai seorang karyawan pendidikan, guru harus menaati ketentuan pimpinan, guru tidak dapat mengelak dalam melaksanakannya. Kepala sekolah sebagai pemimpin wajib melakukan kontrol atas semua tugas guru yang harus dikerjakannya karena menjadi bagian tanggung jawabnya sebagai pegawai. Kepala sekolah menilai semua tugas yang dikerjakan oleh guru. Sebagai tenaga guru dituntut kesetiaan dan ketaatannya dalam pelaksanaan tugas kesehariannya, disiplin dan kepatuhan sebagai pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Bentuk kedisiplinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi berupa kedisiplinan dalam kehadiran, kepulungan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditentukan. Menurut Siagian (2000:123) disiplin merupakan sebuah tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan. Selanjutnya, Sastrohadiwiryo (2005:291) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

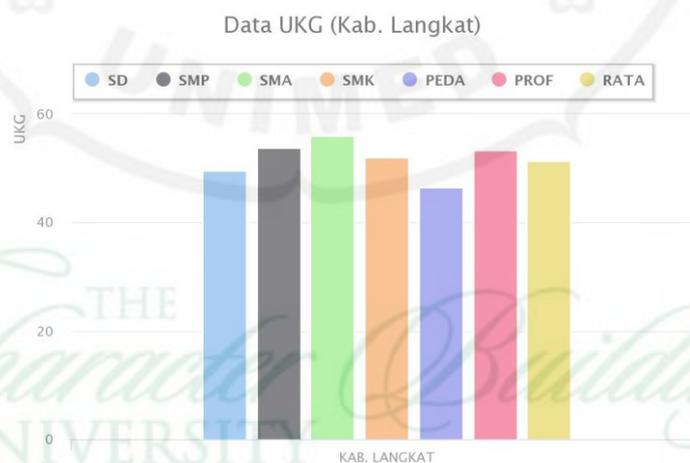
Rivai (2010:825) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya, Mangkuprawira (2007:122) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Pernyataan ini sejalan dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Rif'ah (2016:62) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara kedisiplinan terhadap kinerja guru di Mts Sultan Fatah Gaji. Selanjutnya, Aninditya dan Rahmayanti (2016:292), dimana kesimpulan dari penelitian ini adalah disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. Selain itu berkaitan dengan disiplin kerja, terdapat pengaruh lain yang ditemukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Purnama Sari (2018:127) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Guru. Selain itu menurut Caryono (2010:60) menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru.

Kompetensi dan profesionalisme guru berperan penting dalam keberhasilan pembelajaran siswa. Salah satu alat evaluasi yang digunakan dalam mengukur kompetensi guru di Indonesia adalah Uji Kompetensi Guru (UKG). Pelaksanaan UKG berfokus pada identifikasi kemampuan guru dalam penguasaan kompetensi pedagogik dan profesional. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah melakukan pengukuran akademis secara rutin setiap tahun melalui Uji Kompetensi Guru (UKG), dan pengukuran non-akademis dengan melakukan penilaian terhadap kinerja guru.

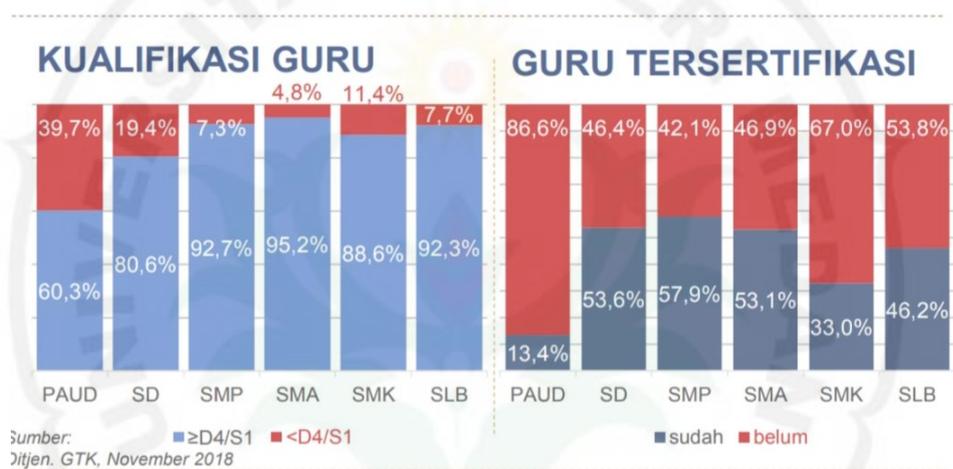
Namun, kenyataan yang terjadi saat ini kualitas guru bahwa sedikitnya 50% guru Indonesia tidak memiliki kualitas sesuai Standarisasi Pendidikan Nasional (SPN), (Taniredja 2016:1). Berdasarkan catatan fakta lain dari *Human Development Index* (HDI) 2016 baru saja diumumkan pada tanggal 21 Maret 2017 di Stockholm, Swedia. Laporan perkembangan Indeks Pembangunan Manusia (HDI) telah resmi dikeluarkan secara independen oleh *United Nations Development Program* (UNDP) PBB, laporan yang dikeluarkan adalah hasil HDI tahun 2015, Indonesia bercokol diperingkat 113 pada tahun 2015. Sebelumnya peringkat Indonesia tahun 2014 adalah 110, bila dibandingkan dengan peringkat Indonesia di tahun 2014, di mana terjadi penurunan peringkat dari 110 menjadi

113. Dinamika pada komponen – komponen 2014 - 2015 yang terlihat, diantaranya: pengeluaran untuk bidang pendidikan turun 0,3% dari 36% menjadi 3,3%, kemampuan literasi orang dewasa (usia 15+) naik 1,1% dari 92,8% menjadi 93,9%, jumlah murid (*drop out*) naik dari 11% menjadi 18,1%, kesenjangan pendidikan tetap 20,8%, jumlah populasi dalam penjara naik dari 59 menjadi 64 (per 10.000 orang) serta kondisi angka kemiskinan relatif tetap, maka dari itu Indonesia termasuk negara dengan kategori menengah untuk pembangunan manusianya (*Medium Human Development*) sebab nilai Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Indonesia dalam angka 0,689, untuk mencapai kategori *High Human Development* butuh angka 0,700, Kompas (Ronald, 22 Maret 2017). Tentunya ini sangat berpengaruh walaupun tidak secara langsung terhadap mutu pendidikan dan berdampak pada kualitas pendidikan. Data lain juga menunjukkan bahwa raport guru di kabupaten Langkat dalam Uji Kompetensi Guru (UKG) sejak 2015 hingga 2017, rata-rata nilai masih di bawah 70 dari nilai maksimal 100.



Gambar :1.2 Nilai UKG Kabupaten Langkat, 2017
Sumber : Neraca Pendidikan Daerah (npd.kemdikbud.go.id)

Selanjutnya, berdasarkan data yang dihimpun pada laman Neraca Pendidikan Daerah, kualifikasi pendidikan guru di Kabupaten Langkat sudah hampir 100% adalah Sarjana S1 atau Diploma 4, hanya pada jenjang PAUD, kualifikasi guru masih memenuhi 60,3 %. Dan untuk guru yang bersertifikat profesional (sertifikasi), di Kabupaten Langkat di jenjang SD, SMP dan SMA saja yang sudah memenuhi 50%, namun pada jenjang PAUD, SMK dan SLB persentasenya masih dibawah 50%.



Gambar 1.3 Kualifikasi guru dan Guru bersertifikasi Kabupaten Langkat
Sumber : npd.kemdikbud.go.id, 2018

Berdasarkan data diatas maka sudah merupakan sebuah prioritas pemerintah untuk meningkatkan dan memperbaiki kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru yang professional. Karena guru sebagai pendidik maupun sebagai pengajar merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan setiap usaha dalam pendidikan. Banyak faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri guru maupun faktor dari luar dirinya.

Disisi lain, organisasi merupakan hal terpenting karena merupakan suatu alat untuk bisa menyatukan persepsi, menyamakan pendapat meski sering kali banyak terjadinya perdebatan dan permasalahan yang mengganggu jalannya tujuan organisasi secara efektif. Organisasi merupakan wadah interaksi personel, baik dengan sesama maupun dengan lingkungan sosial yang mempengaruhi antara yang satu dengan yang lainnya dalam rangka

mencapai suatu tujuan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Robbins (2006:4) yang mengemukakan bahwa organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja diatur, terdiri atas dua orang atau lebih yang berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai sasaran atau serangkaian sasaran bersama. Dalam kondisi seperti ini banyak hal yang perlu diperbaiki agar kelangsungan organisasi tetap bisa terjaga keharmonisannya antara satu dengan yang lainnya.

Secara manusiawi, setiap individu akan merasakan adanya gejala atau kondisi yang membawa mereka pada suatu persepsi yang menyatakan apakah lingkungan organisasi yang mereka tempati sudah sesuai dengan apa yang direncanakan? Apabila kondisi lingkungan organisasi tumbuh dengan adanya hubungan kerja sama yang baik antara personelnnya, maka kondisi organisasi akan tercipta dengan kondusif. Persepsi ini selanjutnya disebut dengan iklim organisasi (*organizational climate*). Iklim organisasi yang kondusif akan menimbulkan perasaan nyaman dan menyenangkan bagi para personel organisasi sehingga para anggota organisasi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin. Oleh karena itu, memahami iklim organisasi oleh setiap anggota organisasi merupakan hal yang sangat penting.

Menurut Wirawan (2007:122), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Sedangkan menurut Stinger dalam Wirawan (2007:122), iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Iklm organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*), kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh Tagiuri & Litein dalam Wirawan (2007:121) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya. Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, Romansyah (2015:96) dalam penelitiannya, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dengan kinerja mengajar guru SMK Negeri di-Kota Bandung.

Selain iklim organisasi, faktor lain untuk meningkatkan kinerja guru adalah kepuasan kerja individu. Manusia selalu dituntut untuk mempertahankan hidup yang akan mendorongnya untuk senantiasa berusaha dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya sehingga kebutuhan yang dijalannya akan dapat berjalan secara normal, serasi dan seimbang yang salah satunya dapat dilakukan dengan bekerja. Seorang individu dalam menekuni pekerjaannya akan mendapatkan kepuasan kerja apabila organisasi dimana ia bekerja dapat memperhatikan dan menghargai dirinya yang antara lain dapat memenuhi harapannya berupa imbalan baik berupa intrinsik maupun ekstrinsik. Jika hasil tersebut memenuhi harapan, maka akan memberikan kepuasan, tetapi sebaliknya jika hasil tersebut tidak memenuhi harapan yang diinginkan maka menimbulkan rasa tidak puas. Kepuasan kerja sebenarnya tidak dapat dikaitkan pada kebutuhan-kebutuhan ekonomis belaka, sebab orang akan tetap bekerja walaupun mereka sudah tidak membutuhkan hal-hal yang bersifat materil. Itu dikarenakan imbalan yang mereka peroleh dari kerja itu adalah imbalan sosial, seperti *respect* dan pengaguman dari rekan-rekan kerja mereka yang menunjukkan terpenuhinya kepuasan pribadi.

Kepuasan kerja sebenarnya merupakan suatu keadaan yang sulit untuk didefinisikan meski dalam bentuk yang sederhana sekalipun. Namun beberapa ahli telah

mencoba mendefinisikan apa yang dimaksud dengan kepuasan kerja. Menurut Siburian dalam Ambarita (2011:129), kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan menyenangkan berdasarkan kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan dari pekerjaannya. Sikap puas seseorang dalam pekerjaan berbeda antara satu dengan lainnya, harapan dan penerimaan terhadap kenyataan menjadi kata kunci keberhasilan seseorang menyingkirkan rasa tidak puas dalam pekerjaannya, sehingga mampu bertahan dalam kondisi kerja yang dihadapi. Harapan-harapan dari seseorang yang tidak terpenuhi dalam pekerjaannya sangat terkait dengan masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai sikap positif yang berhubungan dengan penyesuaian diri yang sehat dari individu terhadap kondisi dan lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja dapat menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2008:99) berpendapat bahwa “seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut”Indikasi kepuasan kerja biasanya dikaitkan dengan tingkat absensi, tingkat perputaran tenaga kerja, disiplin kerja, loyalitas dan konflik di lingkungan kerja. Hal-hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai dan efektivitas organisasi. Senada dengan pernyataan diatas, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pudjiastuti dan Sriwidodo (2011:130) menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Lebih lanjut menurut Mariam (2009:107) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh Utami (2017:30), temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) iklim kerja berpengaruh langsung positif pada kinerja, (2) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif pada kinerja, (3) disiplin kerja berpengaruh

langsung positif pada kinerja, (4) iklim kerja berpengaruh langsung positif pada disiplin kerja, (5) kepuasan kerja berpengaruh langsung positif pada disiplin kerja, (6) iklim kerja berpengaruh langsung positif pada kepuasan kerja. Selain itu Dinarria (2015:30) mengemukakan hasil penelitiannya bahwa, variabel kecerdasan emosional, iklim organisasi sekolah, dan kepuasan kerja dapat dijadikan untuk meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri Kisaran.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dilakukan eksplorasi terhadap beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Sebagaimana yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka direncanakan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan hal-hal dikemukakan dalam latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut: (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat? (2) efektifitas dan efisiensi berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat? (3) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat? (4) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat? (5) Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat? (6) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat? (7) Apakah stres berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat? (8) Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di

Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat? (9) Apakah sikap inovatif berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, ditemukan banyak faktor-faktor yang dapat berhubungan dengan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya dalam bekerja, namun dalam penelitian ini peneliti membatasi penelitiannya sebagai berikut:

1. Variabel penelitian, adapun variabel dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja guru. Peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, iklim organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru untuk menguatkan teori-teori yang di pelajari peneliti pada saat ini.
2. Subjek penelitian ini adalah guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat .
3. Tempat penelitian, adapun tempat penelitian yang akan dilaksanakan di SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Adapun tempat penelitian ini dipilih dengan dasar pertimbangan dari segi kecocokan masalah variabel yang diuji, kemudahan dalam pengumpulan data dan disamping itu tempat penelitian juga mudah dijangkau oleh peneliti.
4. Waktu Penelitian, adapun waktu penelitian yang dilaksanakan adalah selama 4 Bulan dari bulan April hingga bulan Juli 2020.
5. Penelitian yang terkait dengan kinerja guru masih perlu dilakukan secara lebih mendalam, yakni dengan cara melibatkan faktor-faktor yang diduga berhubungan lebih banyak lagi. Dengan demikian, akan diketahui mana faktor-faktor yang paling besar memberikan sumbangannya terhadap kinerja guru, sehingga dapat dilakukan perlakuan (*threatment*) secara benar dan proporsional.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat di duga dipengaruhi oleh disiplin kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah disebutkan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat?
7. Apakah iklim organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat?

1.5 Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.

2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara iklim organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat.

1.6 Manfaat Penelitian

Jika tujuan penelitian tercapai, maka penelitian ini akan bermanfaat secara teoretis dan secara praktis.

1. Manfaat secara teoretis
 - a. Pengembangan atau penguatan teori-teori keilmuan yang berkaitan dengan ilmu manajemen dan perilaku organisasi.
 - b. Pengembangan teori keilmuan yang berhubungan dengan disiplin kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Wampu, Kabupaten Langkat.

2. Manfaat secara praktis adalah:

a. Bagi guru

Bagi para pendidik/guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam rangka meningkatkan kinerjanya melalui peningkatan disiplin kerja, iklim organisasi, kepuasan kerja dan menjaga kerja sama yang baik antar personel didalam lingkungan organisasi.

b. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai sumbangan pemikiran dalam upaya peningkatan kinerja guru sehingga mendukung pencapaian tujuan program pendidikan.

c. Bagi Kepala Dinas Pendidikan

Untuk dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam merencanakan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja guru.

d. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian yang relevan dan selanjutnya dapat dikembangkan dengan mengkaji variabel lain di luar variabel yang diteliti.