

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu wahana yang sangat penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sangat besar dan penting dalam suatu pendidikan. Pada dasarnya proses belajar mengajar di sekolah saat ini tidak dapat dilepaskan dari peran guru, seperti diungkapkan oleh Hasan (1988 : 26) bahwa “dalam upaya memperbaiki mutu pendidikan dewasa ini, guru menempati posisi sentral. Maka diperlukan tersedianya tenaga guru dengan kualifikasi kompetensi yang dapat dijadikan andalan bagi pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar”. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat maka guru dituntut untuk semakin meningkatkan *performance* (kinerja).

Pada dasarnya tenaga kerja manusia merupakan investasi yang cukup mahal dan sulit untuk diganti. Manusia adalah makhluk hidup dengan akal yang mampu untuk berbuat banyak hal, oleh karena itulah sudah selayaknya apabila suatu lembaga pendidikan bisa menciptakan suatu iklim organisasi yang menyenangkan sehingga guru mempunyai semangat kerja yang tinggi, dari sini diharapkan dapat meningkatkan performansi kerja guru. Tanpa adanya sumber daya manusia maka mustahil bagi lembaga pendidikan untuk meraih tujuan.

Menurut Davis dan Nuwstom (1985) iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melaksanakan tugas mereka, iklim tidak dapat dilihat atau disentuh, tetapi iklim organisasi tersebut ada dan akan mempengaruhi segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi. Menurut Steers (1985) iklim organisasi yang meliputi otonomi dan fleksibilitas, kadar kepercayaan, simpatik dan memberi dukungan, kejelasan tujuan, dan pertumbuhan kepribadian diharapkan dapat menciptakan suatu iklim organisasi yang baik.

Satu hal yang penting bagi lembaga pendidikan yang turut berperan dalam keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi adalah komitmen guru. Akhir-akhir ini banyak lembaga pendidikan yang merasa semakin sulit untuk mendapatkan komitmen tinggi dari guru. Sering kali guru menginginkan perolangan antar sekolah karena didorong oleh rasa ketidakpuasan terhadap gaji, fasilitas, lingkungan atau iklim kerja yang tidak mendukung.

Guru-guru yang menunjukkan komitmen terhadap pengajaran berbeda dengan guru yang tidak komitmen segi keprihatinan, dedikasi, dan kesungguhan karena guru-guru yang tidak komitmen meletakkan kepentingan diri melebihi tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan pada mereka.

Komitmen guru tidak datang dengan sendirinya, untuk itu lembaga pendidikan dapat menumbuhkan komitmen pada diri guru. Salah satu cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan, apabila guru dapat melakukan sesuatu yang berguna bagi lembaga pendidikan dan menimbulkan perasaan berharga.

Selain itu guru ingin didengarkan dan merasa dibutuhkan sebagai orang yang mempunyai nilai bagi lembaga pendidikan. Setiap lembaga pendidikan ingin merasakan bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah yang dihadapinya.

Pihak lembaga pendidikan perlu mengembangkan suatu iklim yang kondusif yang mampu mengelola kebutuhan-kebutuhan gurunya. Iklim yang baik pada suatu instansi yaitu memenuhi kebutuhan dan harapan kerja guru. Iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi. Iklim organisasi merupakan konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi.

Diharapkan dengan adanya iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan komitmen guru, sehingga dapat meningkatkan performansi kerja, baik terhadap lembaga pendidikan maupun pekerjaannya. Agar komitmen ini tetap melekat pada diri guru. maka pengharapan kebutuhan hidup guru harus dapat dipenuhi oleh lembaga pendidikan.

Dengan terpenuhinya harapan dan kebutuhan, maka guru akan tetap mempertahankan keanggotaannya serta berusaha untuk berbuat yang terbaik dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila komitmen ini terbentuk, maka guru akan bekerja dengan sebaik-baiknya serta mengarahkan kemampuannya untuk kemajuan lembaga pendidikan. Tanpa adanya komitmen guru, maka akan sulit bagi lembaga pendidikan untuk menghadapi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi saat ini. Dukungan

guru baik dari segi tenaga maupun pikiran akan sangat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan, visi dan misi.

Performansi kerja guru sering kali diartikan sebagai kinerja guru, guru bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti komentar yang baik dari mitra kerja. Menurut Prawirosentono (1999) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Husnan (1990) membagi indikator penilaian kinerja menjadi empat yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang guru dan apakah ia bisa bekerja lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga guru, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Guru tanpa komitmen yang didukung oleh iklim organisasi yang buruk maka kerjanya tidak maksimal dan tidak menghargai instansi tempat bekerja dan pekerjaan, berbeda bila dibandingkan dengan guru berkomitmen tinggi yang bekerja dengan didukung oleh iklim organisasi yang baik, guru akan bekerja dengan maksimal sehingga pada akhirnya akan menentukan keberhasilan dalam menghadapi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi saat ini. Komitmen yang didukung oleh iklim organisasi yang baik diharapkan akan dapat meningkatkan performansi (kinerja) guru.

Melihat pentingnya iklim organisasi dan komitmen guru terutama pada pembentukan performansi kerja guru pada suatu lembaga pendidikan,

maka peneliti tertarik untuk membahas mengenai **“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Guru Terhadap Performansi Kerja Guru Pada SMK N 7 Yogyakarta”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasar latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Guru Terhadap Performansi Guru Pada SMK N 7 Yogyakarta, baik secara parsial maupun simultan.
2. Diantara variabel Iklim Organisasi dan Komitmen Guru, manakah yang dominan terpengaruh terhadap Performansi Kerja Guru Pada SMK N 7 Yogyakarta.

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasar latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Guru Terhadap Performansi Guru Pada SMK N 7 Yogyakarta, baik secara parsial maupun simultan.
2. Untuk mengetahui manakah yang paling dominan diantara variabel Iklim Organisasi dan Komitmen Guru Terhadap Performansi Kerja Guru Pada SMK N 7 Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Untuk memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan, serta dapat menerapkan teori Manajemen Sumber Daya Manusia sehubungan dengan masalah iklim organisasi, komitmen guru dan performansi kerja guru.

##### 2. Bagi Lembaga Pendidikan

Dengan mengetahui iklim organisasi dan komitmen guru terhadap performansi kerja guru, maka diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi SMK N 7 Yogyakarta agar dapat tetap mempertahankan bahkan meningkatkan iklim organisasi, komitmen guru dan performansi kerja lebih baik lagi.

##### 3. Bagi Pembaca atau Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan dalam menyusun karya tulis, serta memperluas wawasan tentang perkembangan sumber daya manusia dewasa ini. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai tambahan pustaka bagi mereka yang ingin mempelajari lebih lanjut mengenai permasalahan ini.