

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sekolah sebagai sebuah lembaga organisasi tentunya dalam operasionalisasinya dipimpin oleh seorang pemimpin yang bertugas mengatur keberlangsungan kegiatan di sekolah, pemimpin di sekolah dikenal dengan sebutan kepala sekolah.

Kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi di lembaga sekolah, sebagai leader kepala sekolah memiliki peran yang sangat menentukan kemajuan dan perkembangan sekolah sebagai lembaga organisasi yang bergerak dan mengelolah bidang pendidikan. Oleh karena itu, jiwa dan tipe kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah akan memberikan dampak terhadap lembaga organisasi yang di pimpinnya. Menurut Anaga dalam (Sutrisno, 2009:242) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus dapat menjalin komunikasi dengan para guru dan tenaga kependidikan di sekolah agar dapat merealisasikan visi dan misinya sebagai pemimpin.

Sekolah sebagai lembaga organisasi bidang pendidikan dihuni oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki latar belakang karater, budaya yang berbeda-beda. Di satu sisi, mereka di satukan dalam satu wadah organisasi lembaga pendidikan yang dinamakan sekolah, yang memiliki maksud dan tujuan

yang sama. Lembaga sekolah sebagai sebuah iklim organisasi merupakan keadaan dimana berbaurnya sifat dan keragaman karakteristik para pengelola dan pelakunya, sehingga menjadi satuan kesatuan yang disebut dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu tidaklah mudah bagi seorang kepala sekolah sebagai pimpinan untuk menyatukan rasa dan hasrat mereka yang memiliki perilaku yang berbeda dalam lingkungan organisasi sekolah.

Scheider (dalam wirawan, 2007:122) mengatakan bahwa iklim organisasi menunjuk pada gaya material yang mempengaruhi pandangan anggota mengenai nilai dan tujuan organisasi. Gibson (dalam Zulkiram, 2013:131) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka bekerja. Dengan demikian keadaan iklim organisasi suatu organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku mereka yang berada di dalamnya.

Sebagai lembaga tempat penyelenggaraan pendidikan, kepala sekolah harus mampu menciptakan lingkungan sekolah yang menyenangkan bagi semua warga sekolah. Jika lingkungan sekolah menyenangkan tentu saja guru sebagai pelaku utama penyelenggara kegiatan belajar mengajar akan merasa nyaman untuk melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar. Mereka akan merasa bekerja dalam suasana hati yang tenang dan bahagia, bila kondisi seperti ini sudah tertanam dalam jiwa mereka, maka apapun yang menjadi tujuan sekolah sebagai organisasi akan mudah dicapai. Guru akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, dan bersaing secara sehat untuk menciptakan kualitas pembelajaran yang aktif, kreatif dan menyenangkan bagi siswanya.

Apabila guru dan tenaga kependidikan sudah merasa nyaman melaksanakan tugasnya di sekolah sebagai iklim organisasi, maka akan dengan mudah kepala sekolah mengatur dan mempengaruhinya untuk meningkatkan kinerja mereka. apalagi jika guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari bukan hanya mendapat motivasi dari kepala sekolah, bahkan merasa mendapat perlindungan, maka sudah dipastikan apapun yang menjadi tugas mereka yang diberikan kepala sekolah akan mereka laksanakan dengan hati yang senang dan jiwa yang tentram

Sunyoto (2013: 26) mengatakan bahwa kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan puas seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu seorang pimpinan harus selalu memotivasi dan mempengaruhi agar kepuasan kerja pegawai dapat dicapai. Setiap individu selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas dalam bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Aktivitas itu diwujudkan dengan gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Faktor pendorong individu untuk bekerja adalah karena memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, sehingga menimbulkan beban ketergantungan dari dalam, dirinya untuk bekerja.

Menurut Rivai (2011: 859) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Apabila guru dan tenaga kependidikan sudah merasa nyaman melaksanakan tugas mereka di sekolah, maka kepuasan kerja dengan sendirinya akan tercipta. Ada keinginan bagi mereka untuk cepat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, berusaha semaksimal mungkin memberikan hasil kerja yang baik agar mutu sekolah yang menjadi tempatnya mengabdikan memiliki kualitas yang baik pula. Menurut pendapat Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sehubungan dengan terciptanya kepuasan kerja bagi para guru dan tenaga kependidikan, maka kepala sekolah perlu mengusahakan tersedianya faktor fisik yang mendukung mereka lancar dalam menyelesaikan tugas mereka, menyediakan segala fasilitas yang menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, menjadi motivator bagi guru dan tenaga kependidikan dalam bekerja, serta memberikan kebebasan berinovasi dan berkarya untuk mencapai visi dan misi sekolah yang sudah dirumuskan serta mengimbangi pemberian tunjangan atau imbalan dari hasil kerjanya. Sehingga secara psikologis mereka merasa bahwa imbalan yang diterimanya sesuai dengan tenaga dan pikiran yang dikeluarkannya.

Kepuasan kerja guru dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan sebagai tenaga pendidik, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerjanya sesama guru, komunikasinya dengan kepala sekolah sebagai pimpinannya, serta ketaatannya mengikuti peraturan di sekolah, dan lingkungan lingkungan sekolah yang nyaman. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para

guru terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikapnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan (Manullang, 2017:79)

Menurut peneliti kepuasan kinerja adalah merupakan mencakup 4 aspek yaitu 1) aspek psikologi, 2) aspek fisik, 3) aspek sosial, dan 4) aspek finansial, dengan terpenuhinya keempat aspek tersebut maka akan terciptalah rasa aman, nyaman dan menimbulkan kepuasan kerja yang dapat menciptakan keadaan emosional yang positif dan optimis atas hasil kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja bagi seorang pekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 04,05,06,07 Mei 2023 di 6 SD Negeri Gugus 2 Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten Ogan Komering Ilir, ada beberapa temuan yang peneliti temukan. Temuan pertama secara umum kepala sekolah yang berada di bawah naungan Gugus 2 Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten Ogan Komering Ilir sudah melaksanakan perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah sudah menunjukkan perannya sebagai motivator bagi guru yang berada di bawah kepemimpinannya, namun perannya sebagai pemimpin dan motivator belum terlaksana secara optimal, peneliti hanya melihat bahwa kepala sekolah hanya bertanya kepada guru dan tenaga kependidikan mengenai pelaksanaan tugasnya untuk hari ini, tidak merefleksi hasil pelaksanaan tugas guru dan tenaga kependidikan yang dilakukannya pada hari sesudahnya. Sarana dan prasarana yang tersedia sebagai pendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan proses mengajar belum maksimal, di sekolah tertentu peneliti masih menemukan guru yang mencari sarana dan prasarana yang digunakannya untuk mengajar di kelas, sementara sarana dan prasarana tersebut ternyata tidak tersedia lagi di ruang guru maupun

di bagian tenaga kependidikan, sehingga guru melaksanakan tugas dengan sarana dan prasarana seadanya saja. Temuan lain terjadi juga di sebuah sekolah dimana kepala sekolah sebagai pemimpin belum datang ke sekolah, sehingga menurut penulis bagaimana perannya sebagai motivator untuk membimbing dan mengarahkan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Ketika proses belajar mengajar sedang berlangsung di kelas, peneliti melihat ada beberapa orang guru yang mengajar tidak menggunakan media pembelajaran dan siswa diberi tugas merangkum materi pembelajaran yang diajarkannya.

Setelah kegiatan pembelajaran selesai, peneliti bertanya mengapa mengajar dengan menerapkan strategi belajar dan metode mengajar seperti itu, spontanitas sang guru menjawab buku pegangan siswa masih berada di ruang perpustakaan, sedangkan pegawai perpustakaan biasanya datang dua atau tiga jam pergantian jam pelajaran. Kondisi ini menunjukkan masih lemahnya peran kepala sekolah sebagai manajer di sekolah yang dipimpinnya. Hasil wawancara singkat peneliti dengan beberapa guru di beberapa sekolah mengenai kondisi sekolah mereka, peneliti mendapat informasi bahwa mereka terkadang merasa malas untuk melakukan kegiatan pembelajaran di kelas, karena masih kurangnya sarana dan prasarana yang mereka butuhkan untuk memperlancar kegiatan belajar mengajar di kelas. Sehingga solusi yang mereka lakukan untuk menunjang kelancaran kegiatan belajar mengajar adalah dengan memberikan catatan atau tugas kepada siswa. Kondisi ini jika berlangsung secara terus menerus akan menimbulkan rasa bosan dan jenuh sehingga berdampak pada rasa malas bagi siswa untuk belajar di kelas.

Beranjak dari adanya beberapa temuan yang hampir sama di beberapa sekolah di Gugus 2 Kecamatan Teluk Gelam, peneliti bermaksud mengadakan penelitian lebih lanjut dengan memberi judul penelitian ini “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SD Negeri Gugus 2 Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten Ogan Komering Ilir”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti paparkan, selanjutnya dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, sebagai berikut:

1.2.1. Secara umum kepala sekolah yang berada di bawah naungan Gugus 2 Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten Ogan Komering Ilir sudah melaksanakan perannya sebagai pemimpin, namun perannya sebagai pemimpin dan sebagai motivator belum terlaksana terlaksana optimal.

1.2.2. Kepala sekolah perannya sebagai supervisor belum terlaksana secara baik, hal ini terlihat dari kinerjanya yang jarang merefleksikan hasil pelaksanaan tugas guru dan tenaga kependidikan sebagai bawahannya

1.2.3. Sarana dan prasarana yang tersedia untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan proses mengajar belum tersedia secara maksimal belum optimalnya kepala sekolah menunjukkan perannya sebagai leader proses belajar mengajar berlangsung di kelas, tidak berjalan secara optimal.

1.2.4. Guru yang mengajar di beberapa sekolah masih terlihat kurang termotivasi untuk melaksanakan tugasnya karena keterbatasan sarana dan prasarana pembelajaran yang tersedia, sehingga guru mengajar dengan menerapkan strategi belajar dan metode mengajar konvensional dimana

metode penugasan masih menjadi metode unggulan dalam kegiatan pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan masih lemahnya peran kepala sekolah sebagai manajer dan masih lemahnya kepuasan guru dalam melaksanakan tugasnya.

1.2.5. Secara umum kepuasan kerja guru yang mengajar di kelompok SD Negeri Gugus 2 Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten Ogan Komering Ilir belum tercapai secara optimal. Mereka terkadang merasa malas untuk melakukan kegiatan pembelajaran di kelas, dikarenakan masih kurang lengkapnya sarana dan prasarana yang mereka butuhkan untuk memperlancar kegiatan belajar mengajar di kelas. Kondisi ini juga didukung oleh keterlambatan petugas atau pegawai perpustakaan yang datang terlambat ke sekolah, sehingga menghambat guru untuk mengambil buku paket pelajaran dan media pembelajaran yang di simpan di ruang perpustakaan

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang peneliti kemukakan diatas, permasalahan penelitian ini peneliti dibatasi pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Gugus 2 Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten Ogan Komering Ilir

### **1.4. Rumusan Masalah**

Adapun permasalahan pada penelitian ini, sebagai berikut:

1.4.1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Gugus 2 Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten Ogan Komering Ilir ?



1.4.2. Apakah ada pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Gugus 2 Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten Ogan Komering Ilir ?

1.4.3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Gugus 2 Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten Ogan Komering Ilir?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan:

1.5.1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Gugus 2 Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten Ogan Komering Ilir.

1.5.2. Pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Gugus 2 Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten Ogan Komering Ilir

1.5.3. Secara bersama-sama pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Gugus 2 Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten Ogan Komering Ilir

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dengan selesainya penelitian ini, yaitu:

1.6.1. Manfaat Teoritis

1.6.1.1 Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk memperkaya, memperluas, dan memperdalam teori dan konsep kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi sekolah dan kepuasan kerja guru

1.6.1.2 Memberikan sumbangan pemikiran bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

#### 1.6.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat penelitian ini 1) bagi sekolah diharapkan dapat membantu memberikan informasi tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan kepuasan kerja guru bagi pihak-pihak yang membutuhkan. 2) bagi Peneliti berharap hasil penelitian dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan perbandingan bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Gugus 2 Kecamatan Teluk Gelam Kabupaten Ogan Komering Ilir.