

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting di sekolah, karena guru sebagai ujung tombak dalam pembelajaran. Keberhasilan sekolah yang ditandai dengan output dan outcome siswa yang berkualitas tidak lepas dari peran guru sebagai pengajar dan pendidik.

Keberhasilan proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh peranan dan dedikasi guru, karena guru merupakan ujung tombak dan pihak yang berkaitan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Sebagai personil sekolah, guru memiliki tugas utama, yaitu mendidik, mengajar, membimbing, melatih, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, baik pada pendidikan anak usia dini pendidikan dasar, maupun pendidikan menengah bahkan di perguruan tinggi, Sebagai personil sekolah dalam rangka menunjang tercapainya tujuan, komponen guru mempunyai tujuan, pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada guru harus diciptakan se optimal mungkin, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan guru meningkat.

Kinerja guru dapat dilihat dari sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik, Hutasoit, (2016: 2). Kinerja guru dapat dilihat dari sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik Hutasoit, (2016: 2). Kualitas kinerja guru sangat

berpengaruh terhadap terwujudnya keberhasilan pendidikan di sekolah. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi diharapkan lebih produktif dan keberhasilan kerjanya tinggi. Tetapi kinerja atau prestasi kerja tidak bisa muncul begitu saja, namun dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya iklim organisasi dan budaya organisasi. sangat berpengaruh terhadap terwujudnya keberhasilan pendidikan di sekolah. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi diharapkan lebih produktif dan keberhasilan kerjanya tinggi. Tetapi kinerja atau prestasi kerja tidak bisa muncul begitu saja, namun dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya iklim organisasi dan komunikasi.

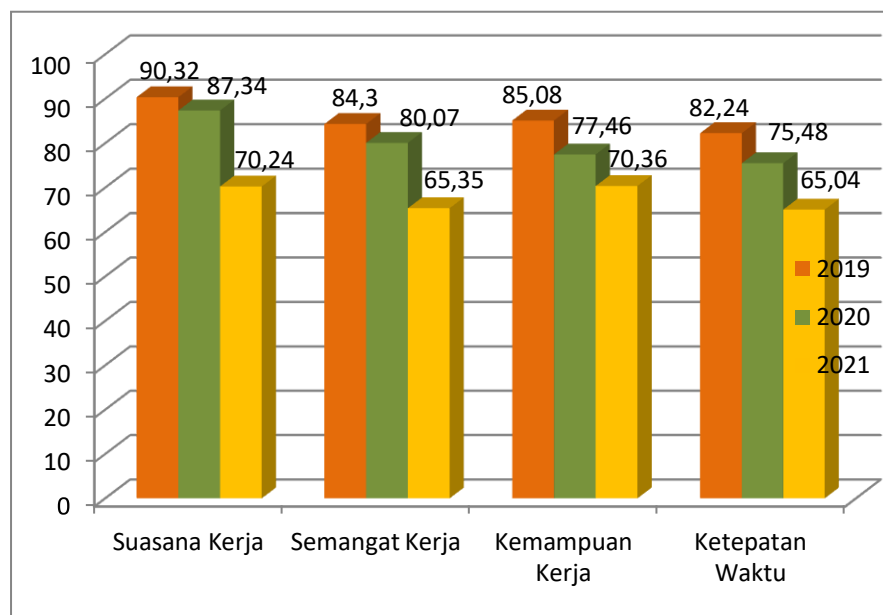
Iklim organisasi merupakan sarana bagi guru untuk melakukan pendekatan dengan lingkungan kerjanya dengan pandangan yang positif. Iklim organisasi mempunyai kaitan dengan prestasi, motivasi, kepuasan dan kinerja guru. Jika iklim organisasi kondusif, suasana lingkungan manusiayang familiar maka akan membuat guru menjadi termotivasi karena puasnya guru terhadap organisasi. Dan sebaliknya jika iklim tidak kondusif maka mengakibatkan guru kurang bergairah dalam bekerja.

Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor yang berlokasi di JL. Jend Ahmad Yani No.1 Tanah Sareal merupakan Lembaga Pendidikan swasta, yang memiliki konsep membina anak menjadi generasi yang Islami dan Sholeh, menguasai ilmu pengetahuan dan Teknologi.

Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor saat ini mengalami kendala. menurunnya kinerja guru. Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan berikut data penilaian kinerja Guru Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor :

Tabel 1

Data penilaian kinerja Guru Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor



Sumber : Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor,2023

Berdasarkan data yang diperoleh dari Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor berkaitan dengan penilaian kinerja Guru adalah sebagai berikut:

1. Integritas pegawai dalam menjaga dan melaksanakan tugas pada tahun 2019 berada pada angka 92% ,pada tahun 2020 Menurun Pada angka76% dan tahun 2021 mengalami kenaikan pada angka 80%.
2. Mutu pekerjaan yang dihasilkan pada tahun 2019 menunjukkan pada angka 90% di tahun 2020 menurun pada angka 75 % dan tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 86%

3. Komitmen para Guru dalam menjalankan tugas pada tahun 2019 pada angka 87% , ditahun 2020 menunjukan mengalami penurunan pada angka 80% dan pada tahun 2021 mengalami kenaikan 85%
4. Kehadiran Guru pada tahun 2019 di angka 90%, ditahun 2020 mengalamin Penurunan diangka 85% dan tahun 2021 mengalami kenaikan di angka 88%.

Berdasarkan paparan data di atas diperoleh kesimpulan bahwa penilaian kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor mengalami penurunan. Rendahnya penilaian kinerja ini disebabkan oleh iklim organisasi yang terdiri dari indikator komunikasi, disiplin guru , lingkungan kerja tidak optimal,

Iklim organisasi senantiasa diharapkan selalu kondusif bagi kinerja guru dan tenaga kerja lainnya untuk terlaksananya kegiatan belajar mengajar di sekolah. Berkaitan dengan iklim organisasi sekolah penting sekali dalam rangka peningkatan kinerja Guru. Iklim sekolah memegang peran penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan dan pergaulan sekolah itu. Iklim organisasi disinyalir dapat merubah kinerja dan kepuasan kerja para Guru asalkan dimensi-dimensi pada iklim oganisasi dilaksanakan dengan baik. Iklim organisasi disekolah berkenan dengan keamanan kerja, keterbukaan atau tertutupan hubungan sekolah dengan masyarakat, kenyamanan dan ketidak nyamanan kerja, serta kepuasan kerja guru dan staf sekolah lainnya. Iklim sekolah adalah hatidan jiwa sebuah sekolah serta factor yang memberikan motivasi kepada

siswa dan guru sehingga mereka berkeinginan bersedia berada disana setiap hari.

Pada Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor Masih adanya Guru yang belum memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka karena karena Sebagian Guru bermalas malasan dalam bekerja bahkan ada Guru yang menyatakan enggan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di anggap berat dan buang buang waktu, mereka cenderung melaksanakan pekerjaan atas dasar tuntutan dari atasan dan dikerjakan berdasarkan deadline dan hasilnya tidak maksimal. Kurangnya komunikasi antara satu Guru dengan Guru lainnya dapat menimbulkan perbedaan pendapat diantara para Guru. Komunikasi yang terjalin antar Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor masih rendah, komunikasi yang dilakukan hanya melalui Whatsapp pribadi saja. Kepuasan kerja dalam suatu organisasi dapat dilihat dari loyalitas Guru yang melaksanakan Tugas dengan sungguh sungguh dan penuh loyalitas.

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul” Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja dari sebagian Guru masih kurang memuaskan Di Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor.
2. Evaluasi pembelajaran yang dilaksanakan oleh sebagian guru masih kurang cermat Di Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor.
3. Di Yayasan Pendidikan Islam masih mempunyai iklim kerja yang kurang kondusif.
4. Komunikasi Guru masih kurang Di Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor
5. Kurangnya Disiplin pegawai di Yayasan Pendidikan Islam Kota bogor.
6. Lingkungan kerja yang kurang Optimal Di Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor
7. Kontribusi pemimpin yang kurang Di Yayasan Pendidikan Islam Kota bogor.
8. Rendahnya Kompensasi Di Yayasan Pendidikan Islam Kota bogor.

### **C. Batasan Masalah**

Adanya keterbatasan waktu, tempat pelaksanaan maka penelitian memberikan batasan untuk melakukan penelitian hanya berkaitan dengan Iklim Organisasi, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan Batasan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya akar rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru
2. Apakah terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap Kinerja Guru.
3. Apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru
4. Apakah terdapat pengaruh simultan antara Iklim Organisasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

#### **E. Tujuan Penelitian**

Bersadarkan identifikasi masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Komunikasi terhadap Kinerja Guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Iklim Organisasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini ini diharapkan berguna bagi penulis serta bagi pihak- pihak yang berkepentingan dalam objek penelitian ini titik selanjutnya secara rinci kegunaan penelitian ini ini dapat diuraikan sebagai berikut :

### **1. Bagi Penulis**

Penulisan ini dapat menambah wawasan, Khazanah dan ilmu yang diperoleh selama kuliah serta untuk membandingkan kan teori yang diperoleh pada bangku kuliah dan praktek di lapangan

### **2. Bagi Lembaga**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dan memberikan masukan dalam memecahkan problematika yang ada dalam lembaga khususnya yang berkaitan erat dengan sumber daya manusia

### **3. Bagi Lingkungan Akademik**

Sebagai sumbangsih pemikiran yang dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan, pengetahuan khususnya bagi yang menekuni bidang manajemen daya manusia

## **G. Sistematika Penulisan**

Agar mempermudah pemecahan masalah dalam penulisan penelitian ini maka penulis membagi atau mengelompokkan pembahasan dari masing- masing bab sebagai berikut :



**Bab I : Pendahuluan**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah rumusan masalah tujuan penelitian kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

**Bab II : Tinjauan Pustaka**

Dalam bab ini menguraikan mengenai kepemimpinan, komunikasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai yang didalamnya tersaji teori-teori menurut para ahli yang kemudian disimpulkan kembali lalu dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian

**Bab III : Metode Penelitian**

Dalam bab ini diuraikan tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penulisan sidang proposal manajemen, yang meliputi metode penelitian tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel variabel penelitian operasional variabel, jenis dan sumber data, dan dan metode analisis data.

**Bab IV : Hasil dan Pembahasan**

Menerangkan tentang isi dari penelitian mengenai Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi dan Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor

## **BAB V : Kesimpulan Dan Saran**

Menerangkan kesimpulan dari pembahasan dan memberikansaran bagi perusahaan