

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era modernisasi sekarang ini pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam kemajuan suatu negara, karena dengan adanya pendidikan sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitasnya. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi dan menjadi penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuannya. Dalam dunia pendidikan guru merupakan sumber daya utama dalam sebuah organisasi (sekolah), dengan melakukan transfer 'kualitas' yaitu ilmu pengetahuan dan keterampilan kepada sumber daya lainnya yakni para peserta didik, agar mereka dapat berguna bagi diri sendiri, masyarakat dan lingkungan sekitar serta berperan penting dalam kemajuan bangsa.

Guru tetap atau tenaga pendidik merupakan salah satu komponen pendidikan yang memegang peranan penting dan tidak dapat digantikan. Guru berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Sari, 2018). Hal ini berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Demi tercapainya kualitas pendidikan yang diharapkan, tentunya yang harus dilaksanakan adalah meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru yang maksimal merupakan impian bagi semua sekolah. Meningkatkan keterampilan dan kinerja guru dianggap sebagai alat dalam meningkatkan proses pendidikan. Kinerja guru pada dasarnya merupakan unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Guru merupakan pihak yang sering berinteraksi langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah, dan banyak hal yang ikut berpengaruh dalam menentukan peningkatan kinerja guru.

Menurut Hanafi (2006: 6) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Pendapat senada mengenai kinerja guru menurut Mangkunegara (2007: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja actual dengan standar kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Sekolah kinerja guru pada SMK Tamtama Kroya baik, hal itu dibuktikan dengan guru yang selalu hadir ke sekolah dengan tepat waktu dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh menggunakan rencana pelajaran, guru mengajar dengan semangat dan senang hati,

menggunakan metode yang bervariasi sesuai dengan materi pelajaran, melakukan evaluasi pengajaran dan menindaklanjuti hasil evaluasi.

Setiap organisasi mempunyai caranya masing-masing dalam menjaga kinerja dan mencapai tujuannya, salah satunya yaitu iklim organisasi. Gareth R & George, (2012) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan kekuatan yang memengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja seseorang. Oleh sebab itu, iklim organisasi harus diperhatikan sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru. Kemudian Davis dan Newstrom juga menjelaskan bahwa iklim organisasi dapat memengaruhi kinerja. Ini dapat dikatakan bahwa iklim merupakan konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi. (Keith & Newstrom, 2009) Apabila gaya hidup ini dapat ditingkatkan, kemungkinan besar tercapai peningkatan kinerja yang dapat diukur.

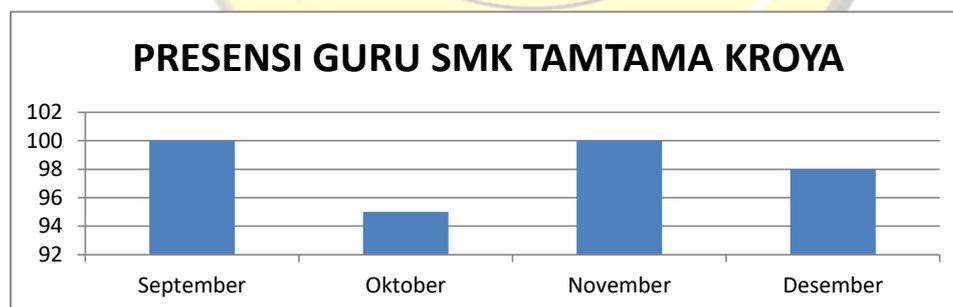
Menurut Sarjana (2012: 173-186) iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Iklim organisasi merupakan serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Rahimic (2013: 129-139) menyebutkan iklim organisasi sebagai persepsi karyawan terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masing-masing pegawai mengenai karakteristik dan

kondisi organisasi yang memengaruhi perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fortuntely, dkk (2019) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara iklim organisasi terhadap kinerja guru. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Djailani dan Ibrahim (2014) yang menunjukkan bahwa iklim organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja guru.

Berdasarkan wawancara dan data yang diperoleh oleh penulis pada saat melakukan penelitian dengan Kepala Sekolah SMK Tamtama Kroya, dikatakan bahwa iklim organisasi sudah baik, dibuktikan dengan suasana kantor yang nyaman dengan tiap orang didalamnya yang saling melengkapi satu sama lain dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, hubungan antar individu terjalin dengan harmonis. Berikut adalah data yang penulis peroleh.

TABEL I-1
PRESENSI GURU SMK TAMTAMA KROYA



Sumber : Data Primer Diolah, 2023

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy*. *Self efficacy* seorang guru adalah keyakinan atas kemampuan dirinya untuk

membawa hasil yang di inginkan dari tugas pokok yang dilaksanakan. Menurut Bandura (Santrock, 2007) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku. *self efficacy* mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Begitu juga menurut Laura (2012) *self efficacy* merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. *self efficacy* dapat menjadi penentu keberhasilan perfomansi dan pelaksanaan pekerjaan. *Self efficacy* juga sangat mempengaruhi pola pikir, reaksi emosional dalam membuat keputusan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Himadrazzaq, dkk (2021) yang membuktikan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Simorangkir (2022) yang meunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Sekolah bahwa guru-guru yang ada di SMK Tamtama Kroya memiliki *self efficacy* (efikasi diri) yang tinggi. Terbukti bahwa guru yang ditugaskan pada bidangnya masing-masing bisa menyelesaikan tugasnya dengan sangat baik. Guru-guru yang ada di SMK Tamtama mengajar dengan sungguh-sungguh dan percaya diri dengan kinerjanya, hal itu dikarenakan mereka memiliki *self efficacy* yang tinggi.

Selain masalah *self efficacy*, motivasi berprestasi juga merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja. Motivasi berprestasi yang baik adalah mereka yang dapat membangkitkan kinerja, makin baik motivasi berprestasi maka makin baik pula kinerja. Sebaliknya kurang baik motivasi berprestasi akan menyebabkan menurunnya kinerja (Uzer,2005). Begitu juga menurut McClelland (dalam Diniaty, 2014) mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan untuk melakukannya dengan baik tidak begitu banyak demi pengakuan sosial atau prestise, tetapi untuk mencapai perasaan batin prestasi pribadi, sukses dalam penyelesaian dengan beberapa standar keunggulan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handoko, dkk (2017) membuktikan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa (2015) membuktikan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Sekolah SMK Tamtama Kroya, guru-guru berlomba-lomba melakukan kegiatan program pembelajaran dengan efektif dan efisien untuk hasil yang lebih baik. Guru-guru berlomba untuk menjalankan kedisiplinan dalam bekerja, seperti berangkat tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan lain sebagainya. Ketika guru diberikan tugas oleh kepala sekolah akan dikerjakan dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Guru tetap SMK Tamtama Kroya jika diberi tugas akan berusaha semaksimal mungkin agar mencapai tujuan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang disampaikan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, *Self Efficacy*, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SMK Tamtama Kroya”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja guru SMK Tamtama Kroya ?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja guru SMK Tamtama Kroya ?
3. Apakah Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja guru SMK Tamtama Kroya ?
4. Apakah Iklim Organisasi, *Self Efficacy*, dan Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja guru SMK Tamtama Kroya?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak menyimpang, dan untuk lebih memperjelas ruang lingkup dan fokusnya, maka batasan penelitian dikeukakan sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan di SMK Tamtama Kroya dengan responden dari penelitian ini adalah guru SMK Tamtama Kroya.
2. Penelitian ini hanya difokuskan pada pengaruh iklim organisasi, *self efficacy*, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMK Tamtama

Kroya. Guna menghindari meluasnya pokok bahasan penelitian, maka penulis memandang perlu untuk membatasi pada pembahasan, yaitu sebagai berikut :

a. Kinerja Guru

Kinerja dalam penelitian ini merupakan variable dependen yang dibatasi pada indikator menurut Georgia Department of education telah mengembangkan teacher performance assessment yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) (dalam Rusman,2012) yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran
- 2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- 3) Penggunaan metode pembelajaran
- 4) Evaluasi dalam pembelajaran

b. Iklim Organisasi

Menurut Sarjana (2012: 173-186) iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Iklim organisasi merupakan serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Adapun indikator iklim organisasi menurut Hardjana (2006:

26) antara lain:

- 1) Tanggung jawab kerja yaitu tugas dan peran yang didelegasikan oleh pimpinan, berani menanggung resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik
- 2) Hubungan antarpersonil berupa keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat,serta tenggang rasa antar guru
- 3) Dukungan kerja yaitu suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah

c. *Self Efficacy*

Self efficacy dinyatakan sebagai kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu, guru yang mempunyai *Self efficacy* tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi, efikasi diri yang dirasakan sebagai keyakinan orang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang ditentukan oleh pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka (Perera et al., 2019).

Menurut Bandura (2001) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *self efficacy* adalah sebagai berikut :

1) *Past Experience*

Pengalaman masa lalu adalah pengalaman akademis yang membangkitkannya, entah itu baik atau buruk, itu akan berpengaruh pada kinerja mereka saat ini dan dalam cara mereka menyampaikan pengetahuan yang dimiliki.

2) *Vicarious Experience*

Pengalaman Berganti adalah pengalaman yang diperoleh akademisi ketika dipengaruhi atau dipengaruhi oleh akademisi lain, seperti ketika seseorang melihat yang lain berhasil, dia meyakinkan dirinya sendiri bahwa dia dapat berhasil juga.

3) *Verbal Persuasion*

Persuasi Verbal adalah tentang memiliki kemampuan untuk mendorong atau mematahkan semangat seorang, memiliki kemampuan untuk meyakinkan dia bahwa dia dapat mencapai atau mempengaruhi dirinya secara negatif sehingga dia meremehkan dirinya sendiri

4) *Emotional Cues*

Emotional Cues ini berarti keadaan psikologis seperti kemarahan, kecemasan, stres, depresi, pegal dan nyeri (Bandura, 1977), yang mempengaruhi kinerja para akademisi baik secara positif maupun negatif.

5) Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah dorongan yang kuat dari diri seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya guna mencapai tujuan organisasi (Aworanti, 2015).

Menurut Uno (2009:73) indikator motivasi dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- 5) Memiliki rasa senang dalam bekerja
- 6) Selalu berusaha mengungguli orang lain
- 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SMK Tamtama Kroya.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru SMK Tamtama Kroya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMK Tamtama Kroya.

4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, *self efficacy*, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMK Tamtama Kroya.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak – pihak yang memiliki kaitan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkuat bukti empiris. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dalam pendalaman teori-teori yang berhubungan dengan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai iklim organisasi, *self efficacy*, motivasi berprestasi terhadap kinerja guru.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi SMK Tamtama Kroya yang khususnya untuk masalah Iklim Organisasi Self Efficacy, dan Motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMK Tamtama Kroya.