

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting yang perlu kita perhatikan, keberhasilan pendidikan khususnya sekolah dipengaruhi oleh beberapa aspek, salah satunya yaitu iklim organisasi yang ada di suatu lembaga atau sekolah. Iklim organisasi berkaitan dengan kualitas lingkungan internal organisasi yang dirasakan dan dialami oleh anggota organisasi, segala sesuatu yang dirasakan dan dialami oleh anggota organisasi akan sangat mempengaruhi terhadap kualitas dari lembaga pendidikan, termasuk kinerja guru.

Pendidikan yang berkualitas atau bermutu dapat ditunjukkan oleh kemampuan dalam menciptakan proses pendidikan atau proses manajemen sekolah yang efektif dan efisien, oleh karena itu, sumber daya yang ada harus betul-betul profesional, sehingga sumber daya manusia pendidikan dapat diberdayakan secara optimal. Dalam hal ini sekolah sebagai suatu institusi yang melaksanakan proses pendidikan dalam tataran mikro menempati posisi penting, karena di lembaga inilah setiap anggota masyarakat dapat mengikuti proses pendidikan dengan tujuan mempersiapkan mereka dengan berbagai ilmu dan keterampilan agar lebih mampu berperan dalam kehidupan masyarakat.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Tumbur Hutasoit, "Pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (studi empiris di SMP Negeri Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara), hlm. 02

Iklm organisasi merupakan kualitas yang relatif abadi dari lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi tingkah laku mereka serta dapat diuraikan dalam istilah nilai-nilai atau set karakteristik tertentu dari lingkungan.<sup>2</sup> Payne dan Pugh berpendapat iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai, umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.<sup>3</sup> Sedangkan pendapat Alexandra Loukas ini memfokuskan iklim organisasi sekolah sebagai sikap dan perasaan yang ditimbulkan oleh lingkungan sekolah.<sup>4</sup>

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memanejemenkan sumber daya manusianya.

Dari berbagai pandangan tersebut tampak bahwa iklim organisasi suatu terminologi yang luas mengacu pada persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan kerja, sifat lingkungan kerja, dan suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung menjadi kekuatan utama memengaruhi perilaku organisasi. Iklim organisasi terdiri dari hubungan antar anggota dan kombinasi antara nilai dan tujuan organisasi. Pengelompokan ciri-ciri internal yang ingin dicapai oleh

---

<sup>2</sup> Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm. 121

<sup>3</sup> Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi aksara, 1995), hlm. 82

<sup>4</sup> Imam Sholikhul Hadi, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Profesional Guru SMA, SMK, MA Muhammadiyah di Kabupaten Kudus", *jurnal Quality Vol 4, No 1, 2016*, (Yayasan Pimpinan Muhammadiyah Kudus: 2016), hlm. 05

organisasi dari pengaruh-pengaruh lain terhadap tingkah laku anggota merupakan suatu iklim organisasi.<sup>5</sup>

Dari uraian diatas dapat dikatakan iklim organisasi yaitu kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi sehingga membentuk kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja guru.<sup>6</sup>

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru, apakah seorang guru dapat memperoleh kepuasan dalam bekerja atau bahkan sebaliknya guru kehilangan semangat dan motivasi, mendapatkan tekanan dalam pekerjaan, kebosanan, kehilangan percaya diri dan merasa tidak dihargai dalam pekerjaannya. Kondisi ini akan berdampak negatif terhadap kualitas pembelajaran di sekolah.<sup>7</sup>

Iklim organisasi yang menyenangkan akan membuat karyawan merasa senang untuk tinggal di dalamnya serta terpacu untuk meningkatkan prestasi kerja. Keberadaan iklim organisasi yang sehat memungkinkan setiap orang untuk bekerja secara lebih baik sehingga kelancaran tugasnya dapat tercapai dengan hasil yang maksimal. Sekolah

---

<sup>5</sup> Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan Budaya dan Reiventing, Organisasi Pendidikan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2016), hlm. 150

<sup>6</sup> Ahmadi, "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam", *jurnal Iklim Organisasi*, (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2014), hlm. 03

<sup>7</sup> Sri Sarjana, "Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja", *jurnal Kependidikan, Vol. 42, No. 2, November 2012*, (SMK Negeri 1 Cikarang Barat: 2012), hlm. 174

sebagai lembaga pendidikan formal merupakan tempat berlangsungnya proses pendidikan secara teratur dengan melibatkan sejumlah sumber daya yang berkerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Iklm organisasi pada akhirnya akan membentuk suatu motivasi, kepuasan, dan etos kerja yang berpengaruh pada meningkatnya prestasi kinerja guru yang dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan lembaganya. Keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan lembaga, dapat dinilai melalui hasil pencapaian target lembaga. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan lembaga mencapai tujuan tersebut, salah satunya dapat dicapai melalui kinerja guru.<sup>8</sup>

Iklm organisasi pada dasarnya akan mempengaruhi terhadap kualitas kinerja guru, iklim organisasi yang baik akan mengakibatkan terbentuknya sebuah kinerja yang berkualitas, khususnya bagi guru. Di MTs Negeri 2 Pamekasan iklim organisasi menjadi salah satu aspek yang turut diperhatikan dan perlu dikelola dengan tepat, dengan pengelolaan iklim organisasi yang tepat diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja, profesionalitas, dan kompetensi guru yang ada di MTs Negeri 2 Pamekasan.

Pada era globalisasi kinerja profesional guru menjadi sorotan masyarakat, khususnya dalam kapasitas intelektual generasi penerus. Peningkatan kualitas SDM merupakan tujuan yang harus dilakukan secara terprogram, dan terencana dalam proses pembangunan pendidikan.

---

<sup>8</sup> Ahmadi, "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam", *jurnal Iklim Organisasi*, (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2014), hlm. 05

Menurut Supardi kinerja yaitu, suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>9</sup> Sedangkan menurut Mitrani berpendapat, kinerja sebagai pernyataan sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi dalam suatu peranan tertentu, atau secara lebih umum.<sup>10</sup>

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan, dia amat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan setelah tamat sekolah.<sup>11</sup> Guru mempunyai tanggung jawab penuh terhadap kegiatan proses pembelajaran yang pada akhirnya sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan. Sebagai salah satu komponen penting dalam peningkatan sumber daya manusia, guru memerlukan perhatian yang khusus.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Wahyuningsih, "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 02 Bandar Lampung", *jurnal kinerja*, (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung : 2018), hlm. 02

<sup>10</sup> Ely Kurniawati, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai", *jurnal Dimensi*, vol. 7, No 2, juli 2018, (Universitas Batam: 2018), hlm. 243

<sup>11</sup> Abdul Hamid, "Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kota Bandar Lampung", *jurnal kinerja guru*, (Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Intan Lampung), hlm. 02

<sup>12</sup> Aminda Dewi Sutiasih, "Kinerja Guru SMKN Kota Padang (Studi kasus: SMKN Kelompok Teknologi dan Rekayasa)", *jurnal Pendidikan dan Teknologi Informasi*, vol. 4, No. 1, april 2017, (Universitas Negeri Padang: 2017), hlm. 98

Kinerja guru akan lebih bermakna bila dibarengi dengan niat yang ada pada dirinya, serta berusaha memperbaiki kekurangan tersebut sebagai upaya untuk meningkatkan kearah yang lebih baik. Dan niatkan yang kuat dalam hati bahwa kinerja yang dilakukan hari ini akan lebih baik dari kinerja hari kemarin, dan tentunya kinerja masa depan lebih baik dari kinerja hari ini.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standart kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.<sup>13</sup>

Kinerja merupakan alat yang dibutuhkan oleh organisasi sekolah untuk mencapai sukses. Peningkatan kinerja guru secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas dalam proses belajar mengajar.<sup>14</sup> Dilihat dari sudut pandang para ahli yang lain, kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Barnawi & Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Professional*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 14

<sup>14</sup> Khusnol Khotimah, "Pengaruh Profesionalitas guru dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno Wonogiri", *jurnal pendidikan*, (Universitas Muhammadiyah Surakarta: 2012), hlm. 05

<sup>15</sup> Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011), hlm. 98

Kinerja guru terkait dengan iklim organisasi sekolah, iklim dalam suatu lembaga sangat mempengaruhi penampilan organisasi yang berkaitan dengan motivasi kerja, kinerja, dan produktifitasnya. Para guru biasanya mengharapkan iklim organisasi di lembaganya mampu menciptakan iklim belajar mengajar yang kondusif.

Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja guru sebab kenyamanan dalam bekerja membuat guru berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.<sup>16</sup>

Dalam hal ini di sekolah MTs Negeri 2 Pamekasan kurang meningkatnya kinerja gurunya dikarenakan pengaruh iklim organisasi. Iklim organisasi yang kuat dapat tercipta dari hubungan kerja yang baik diantara para guru dalam organisasi sekolah. Guru akan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, saling menghargai, saling mendukung, tidak individualisme atau egoisme dan dapat bekerja sama dengan baik sehingga tidak terbentuk kelompok-kelompok tertentu yang dapat mengganggu kinerja seorang guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Dengan kenyataan yang terjadi dilapangan merupakan suatu hal yang sangat dan perlu dicermati secara mendalam tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru sehingga faktor tersebut bukan menjadi hambatan bagi peningkatan kinerja guru melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru ke arah yang lebih baik.

---

<sup>16</sup> Titin Dwi Istiawan, "Pengaruh Iklim Organisasi dan Persepsi Guru tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Baturetno Wonogiri", *jurnal pendidikan*, (Universitas Muhammadiyah Surakarta: 2009), hlm. 05

Pencapaian kinerja guru dipengaruhi banyak faktor, diantaranya kemampuan pemimpin sebagai motor penggerak, mengingat kepemimpinan merupakan upaya pencapaian tujuan melalui orang-orang (pegawainya) dan hal tersebut diaktualisasikan dalam berbagai kebijakan dan perannya. Iklim sebagai pengaruh subyektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan lainnya, yang menyangkut sikap/keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut.<sup>17</sup>

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan formal perlu memiliki wawasan kedepan. Kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kusmintarjo dan Burhanudin menyatakan bahwa dasarnya kepala sekolah melakukan tiga fungsi yaitu 1) membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, 2) menggerakkan guru, para karyawan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah, 3) menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan penuh produktivitas dan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi.<sup>18</sup>

Melihat dari hasil pengamatan yang dilakukan di MTs Negeri 2 Pamekasan bahwasannya iklim organisasi yang ada di MTs Negeri 2

---

<sup>17</sup> Ibid, hlm 04

<sup>18</sup> Ibid, hlm 06

Pamekasan kurang kondusif sehingga diperlukannya pengoptimalan iklim organisasi. Karena iklim organisasi sangat berkaitan dengan kinerja guru. Iklim organisasi yang kondusif dan baik akan menciptakan kinerja guru yang baik juga. Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru dalam pembelajaran. Sebab iklim yang kondusif memberi perasaan nyaman bagi para guru maupun para siswa belajar. Terjadinya Iklim organisasi yang tidak kondusif salah satunya dikarenakan sikap dan sifat dari salah satu guru yang ada disana tidak mau bekerja sama sehingga menimbulkan rasa ketidaknyamanan yang dirasakan oleh pihak lain. Iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi apakah seorang guru tersebut dapat memperoleh kepuasan dalam bekerja atau malah sebaliknya seperti guru kehilangan semangat dan motivasi, mendapatkan tekanan dalam pekerjaan, kebosanan, kehilangan percaya diri dan merasa tidak dihargai dalam pekerjaannya. Kondisi ini akan berdampak negatif terhadap kualitas pembelajaran di sekolah. Justru iklim organisasi sekolah yang baik akan mempengaruhi perilaku setiap individu ke arah yang positif bahkan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas pembelajaran di sekolah.

Oleh karena itu, Peran dan tugas seorang pemimpin atau kepala sekolah disini sangat dibutuhkan dalam memperbaiki iklim organisasi di MTs Negeri 2 Pamekasan agar tercipta iklim organisasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja guru disana dan dapat mencapai tujuan-tujuan sekolah. Diperlukan seorang kepala sekolah yang mempunyai wawasan kedepan dan kemampuan yang memadai dalam

menggerakkan anggota organisasi sekolah. Iklim organisasi sangat berkaitan dengan kinerja guru dimana keadaan iklim organisasi yang kondusif tentu akan membuat para pegawai lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, kinerja guru dalam suatu lembaga akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya semaksimal mungkin sehingga akan menghasilkan suatu ketercapaian dengan adanya suasana organisasi yang baik yang pada akhirnya akan mendukung kearah peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan dari konteks penelitian diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “optimalisasi iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 2 Pamekasan” agar iklim organisasi yang ada disana lebih optimal lagi sehingga bisa meningkatkan kinerja guru yang ada di MTs Negeri 2 Pamekasan.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian diatas dalam melaksanakan penelitian, pasti ada sebuah permasalahan yang membuat solusi. Maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana optimalisasi iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 2 Pamekasan ?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam optimalisasi iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 2 Pamekasan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana optimalisasi iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 2 Pamekasan.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung optimalisasi iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Negeri 2 Pamekasan.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian ini mempunyai dua kegunaan yakni kegunaan secara teoritis dan dua kegunaan secara praktis antara lain sebagai berikut :

#### 1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai media untuk mempertajam daya kritis terhadap teori-teori pendidikan serta berusaha mengembangkan teori tersebut.

#### 2. Kegunaan Praktis

Dalam setiap pekerjaan apapun pastinya mempunyai sebuah tujuan. Adapun tujuan secara praktis dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Mahasiswa atau Mahasiswi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi bagi mahasiswa dan mahasiswi dalam proses pengayaan keilmuan dan dapat dijadikan sebagai rujukan dalam penelitian khususnya dalam

dunia Manajemen Pendidikan Islam, serta sebagai sumbangan pemikiran sekaligus kontribusi literatur bagi perpustakaan.

b. Bagi MTs Negeri 2 Pamekasan

Hasil penelitian ini dilakukan dengan harapan menjadi bahan kajian dan evaluasi bagi pendidik dan tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Pamekasan tentang Optimalisasi Iklim Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru.

c. Bagi Guru

Hasil penelitian ini, diharapkan guru bisa lebih baik lagi dalam bekerja dan sebagai acuan untuk kedepannya.

d. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menyelesaikan tugas akhir kuliah sehingga mendapatkan kelulusan dari IAIN Madura dan informasi tentang penelitian optimalisasi iklim organisasi dalam meningkatkan kinerja guru.

## **E. Definisi Istilah**

Untuk menghindari kesalah pahaman mengenai maksud dari tema kajian penelitian ini, perlu kiranya peneliti merumuskan definisi istilah. Adapun beberapa istilah yang perlu peneliti definisikan dalam proposal penelitian ini adalah :

1. Optimalisasi adalah suatu tindakan, proses atau metodologi untuk membuat sesuatu menjadi lebih/sepenuhnya sempurna, fungsional, atau lebih efektif.

2. Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi.
3. Peningkatan adalah penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik.
4. Kinerja guru adalah wujud unjuk kerja guru secara keseluruhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan standart dan kriteria tertentu sebagai acuan.