

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang. Sebuah investasi yang memiliki nilai-nilai yang begitu besar bagi kelangsungan hidup sebuah bangsa. Pendidikan menjadi unsur yang sangat penting dalam membangun suatu bangsa karena pendidikan akan menaikkan kualitas diri dan meningkatkan sumber daya manusia. Dalam mengelola suatu sekolah, guru merupakan aset yang sangat penting karena tanpa adanya guru, sekolah akan sulit untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebaik apapun kurikulum yang diterapkan dalam dunia pendidikan, guru tetap berperan sangat besar untuk mencapai tujuan dari kurikulum tersebut. Peran guru sangat penting dan tidak dapat dibedakan antara guru yang telah bersertifikat dengan guru yang belum bersertifikat, keduanya tetap harus bekerja secara profesional. Kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja guru yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja di sekolah.

Menurut Rasyid *et al.*, (2020) Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau baik dari hasil pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja guru yang pada gilirannya akan

memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja di sekolah. Sekolah akan mendapat timbal balik dalam bentuk keuntungan jika kinerja guru meningkat dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja guru. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan sekolah dapat tercapai secara maksimal.

Kepuasan kerja untuk seorang guru merupakan hal yang penting karena menyangkut masalah hasil kerja yang akan di peroleh. Kepuasan kerja dapat diperoleh dari hal – hal seperti suasana kerja, hubungan sosial dengan atasan dan rekan kerja, upah (gaji), dan keputusan yang diambil oleh pemimpin. Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di SMP Negeri Sekecamatan Tanjung Baru masih terlihat masalah yang mencerminkan masih rendahnya kepuasan kerja guru, hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti berikut:

1. Masih terdapat beberapa guru yang mengeluh terhadap keputusan yang diambil oleh kepala sekolah.
2. Masih terdapat beberapa guru yang merasa kurang senang terhadap tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.
3. Masih terdapat beberapa guru yang tingkat kehadirannya di sekolah dapat dibilang rendah.

4. Masih terdapat beberapa guru yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kepuasan kerja guru di SMP Negeri Sekecamatan Tanjung Baru. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasankerja guru. Menurut Damita *et al.*, (2024) kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sesuai dengan tujuan yang telah di tentukan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan dikatakan efektif apabila menjalankan fungsi – fungsinya dengan tepat. Menurut (Melayu & Nellitawati, 2023) kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal utama supaya mampu mempengaruhi dan menggerakkan bawahan yang ada kaitannya dengan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola tenaga kependidikan yang ada di sekolahnya. Kemajuan sebuah sekolah juga tergantung kepada kepala sekolah.

Di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanjung Baru ditemukan fenomena yang mana kepemimpinan kepala sekolah belum efektif. Hal ini terlihat dari kepala sekolah kurang memperhatikan kebutuhan guru dalam melaksanakan tugasnya, kepala sekolah kurang memberikan arahan kepada guru dalam melaksanakan tugas- tugasnya, dan kepala sekolah kurang merealisasikan pendapat yang diberikan oleh guru.

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, terlihat iklim organisasi sekolah yang masih belum mendukung secara maksimal. Terutama yang berkaitan dengan sarana sekolah, masih kurangnya kenyamanan ruang kelas dan masih belum

maksimalnya keindahan lingkungan sekolah. Selain itu, guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar membutuhkan rasa aman. Rasa aman yang diperoleh guru dalam melaksanakan tugas,. Iklim sekolah berhubungan dengan suasana kerja yang terjadi dalam suatu sekolah yang tercipta oleh pola hubungan antar individu di dalamnya. Sahnun & Ritonga, (2018) menyatakan iklim sekolah yang kondusif menjadikan hubungan antar sesama guru, dan guru dengan kepala sekolah menjadi lebih harmonis. Iklim sekolah yang kondusif mempengaruhi anggota organisasi sekolah.

Kondisi dilapangan yang penulis temui, masih terdapat permasalahan yang menyangkut iklim sekolah, seperti (1) masih terdapat guru yang tidak saling bertegur sapa sehingga keakraban antar guru tidak terjalin, (2) peraturan dan petunjuk pelaksanaan tugas yang mengikat atau kaku memberikan efek pada kebebasan guru dan pegawai untuk berinovasi dalam melaksanakan pekerjaannya, (3) masih terdapat guru yang bekerja secara individual dan tidak mau bekerja sama dengan guru-guru yang lain padahal pekerjaan itu semestinya dilakukan secara bersama-sama.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah dijelaskan diatas, dapat kita lihat apabila fenomena tersebut tidak ditindak lanjuti maka akan berdampak kurang baik bagi sekolah. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanjung Baru”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi masalah yang perlu dikaji dalam penelitian ini, yaitu :

1. kepuasan kerja guru di SMP Se-kecamatan Tanjung Baru masih tergolong rendah.
2. Peran kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya belum mencapai efektifitas yang diharapkan
3. Masih kurang kondusif iklim sekolah di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanjung Baru.
4. Hubungan kepala sekolah dan guru belum sepenuhnya harmonis.
5. Guru kurang merasa nyaman dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepala sekolah.
6. Disiplin guru dalam melaksanakan tugasnya masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini difokuskan kepada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri SE-Kecamatan Tanjung Baru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanjung Baru?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanjung Baru?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanjung Baru?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanjung Baru.
2. Pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanjung Baru.
3. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri Se-Kecamatan Tanjung Baru.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat kepada semua pihak yang terkait baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat itu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengembangan keilmuan, melalui kajian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim

sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Tanjung Baru.

- b. Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian yang sejenis dibidang lainnya.

2. Manfaant Praktis

- a. Untuk Kepala Sekolah, hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk informasi atau masukan dalam upaya meningkatkan kemampuan kepala sekolah memfasilitasi peningkatan kepuasan kerja guru.
- b. Untuk guru, hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan masukan para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.