

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU BK**
(Studi Deskriptif di SMAN Kota Padang)

TESIS



Oleh

**MICHA FELAYATI SILALAH
1309214**

**PROGRAM STUDI S2 BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2017**

ABSTRACT

Micha Felayati Silalahi. 2017. "Effects of Organization Climate and Job Satisfaction on Counseling Teacher Performance (The Study Descriptive at Senior High School in Padang)". Thesis. Universitas Negeri Padang.

Research it was based on with variety data counseling teacher performance therefore, this research measuring counseling teacher performance from the organization climate, job satisfaction as well as the influence them on counseling teacher performance.

This research used to quantitative method with corelation descriptive. The subject of this research was the counseling teachers senior high school Padang were 72, that selected by stratified random sampling. An instrument consisted of three variables the organization climate, job satisfaction, and counseling teachers performance using model scale likert. The data of research were analyzed by using simple regression and multiple regression.

Research findings shows that: (1) on average a snapshot of counseling teacher performance has at medium category, organization climate has at medium category, job satisfaction has at medium category. (2) there was positive and significant relationship between organization climate and counseling teacher performance. (3) there was positive and significant relationship between job satisfaction on the of counseling teacher performance (4) there was positive and significant relationship between organization climate and job satisfaction together on the counseling teacher performance.

Keywords: Organization Climate, Job Satisfaction, Counseling Teacher Performance

ABSTRAK

Micha Felayati Silalahi. 2016. “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru BK (Studi Deskriptif di SMAN Kota Padang)”. Tesis. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan bervariasinya data kinerja guru BK Oleh sebab itu, penelitian ini mengukur kinerja guru BK dari faktor iklim organisasi, kepuasan kerja serta pengaruh keduanya terhadap kinerja guru BK.



Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif korelasi. Subjek penelitian merupakan seluruh guru BK SMAN di Kota Padang yang berjumlah 72 orang, dengan teknik *stratified random sampling*. Instrumen terdiri dari tiga variabel yaitu: iklim organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru BK yang menggunakan skala model *Likert*. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier ganda.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara rata-rata gambaran kinerja guru BK berada pada kategori sedang, iklim organisasi berada pada kategori sedang, dan kepuasan kerja berada pada kategori sedang. (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru. (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru BK dan, (4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan iklim organisasi dan kepuasan kerja bersama-sama terhadap kinerja guru BK.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru BK

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

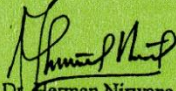
Nama Mahasiswa : *Micha Felayati Silalahi*
NIM : 1309214

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Daharnis, M.Pd., Kons. Pembimbing I		16 - 02 - 2017
Dr. Alizamar, M.Pd., Kons. Pembimbing II		16 - 02 - 2017


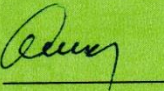

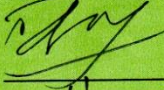
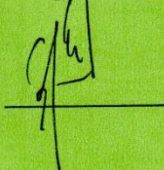

Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Dr. Alwen Bentri, M.Pd.
NIP. 19610722 198602 1 002

Koordinator Program Studi S2
Bimbingan dan Konseling FIP UNP


Prof. Dr. Herman Nirwana, M.Pd., Kons.
NIP. 19620405 198803 1 001

**PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER PENDIDIKAN**

No	Nama	Tanda Tangan
1.	Dr. Daharnis, M.Pd., Kons. (Ketua)	
2.	Dr. Alizamar, M.Pd., Kons. (Sekretaris)	
3.	Dr. Marjohan, M.Pd., Kons. (Anggota)	
4.	Dr. Afdal, M.Pd., Kons. (Anggota)	
5.	Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd (Anggota)	

Mahasiswa :
Nama : **Micha Felayati Silalahi**
NIM : 1309214
Tanggal Ujian : 08 - 02 - 2017

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul "Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru BK (*Studi Deskriptif di SMAN Kota Padang*)" adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, Februari 2017
Saya yang menyatakan,



Micha Felayati Silalahi
NIM. 1309214

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus, karena kasih-Nya peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “**Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru BK di SMA Negeri Kota Padang**” dalam melaksanakan penyelesaian tesis ini, peneliti banyak mendapat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Sebagai ungkapan rasa terimakasih, peneliti sampaikan kepada yang terhormat:

1. Dr. Daharnis, M.Pd., Kons., selaku pembimbing I dan Dr. Alizamar, M.Pd., Kons., selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dengan penuh kesabaran, memberikan arahan, dan masukan, serta memotivasi peneliti sehingga hasil penelitian ini dapat diselesaikan.
2. Dr. Marjohan, M.Pd., Kons., Dr. Afdal, M.Pd., Kons., dan Prof. Dr. Sufyarma Marsidin, M.Pd., selaku kontributor dan *expert judgement* yang dengan kesabaran telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan masukan, dan arahan kepada peneliti sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
3. Pimpinan dan staf Program Studi S2 Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan terbaik pada peneliti.
4. Dosen Program Studi S2 Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat membantu dalam penyelesaian hasil penelitian.

5. Seluruh Kepala Sekolah, Guru, dan staf SMA Swasta Kota Padang yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengadakan uji coba instrumen penelitian.
6. Seluruh Kepala Sekolah, Guru, dan staf SMA Negeri Kota Padang yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengadakan penelitian.
7. Kedua orangtua tersayang Papa St. Ch. Silalahi Sinagiro dan Mama R. Purba Tondang beserta seluruh anggota keluarga yang terkasih senantiasa memberikan semangat, motivasi, serta bantuan secara moril ataupun materil untuk penyelesaian hasil penelitian ini.
8. Teman-teman mahasiswa Program Studi S2 Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan untuk dukungan, perhatian, semangat, serta ide yang telah diberikan dalam penyelesaian tesis ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan sudah membantu peneliti dalam penyelesaian tesis ini.

Semoga Tuhan Yesus senantiasa memberikan berkat-Nya yang telah diberikan kepada peneliti berupa kasih dan pengharapan. Peneliti menyadari bahwa penyelesaian tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan saran dan masukan dari semua pihak demi perbaikan untuk penulisan di masa yang akan datang. Akhir kata peneliti ucapkan terimakasih.

Padang, Februari 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	iii
PERSETUJUAN KOMISI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	15
C. Pembatasan Masalah	17
D. Perumusan Masalah.....	17
E. Tujuan Penelitian.....	18
F. Manfaat Penelitian.....	18
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	20
1. Kinerja Guru BK	20
a. Pengertian Kinerja	20
b. Kinerja Guru BK	20
c. Rencana Pelayanan BK	23
d. Pelaksanaan Beban Tugas	25
e. Kode Etik Profesi Konselor.....	26
f. Masa Kerja.....	27
2. Iklim Organisasi	28
a. Definisi Iklim Organisasi	28

b. Faktor Iklim Organisasi.....	30
c. Indikator Iklim Organisasi.....	33
d. Iklim sekolah	34
3. Kepuasan Kerja	39
a. Pengertian Kepuasan Kerja	39
b. Teori Kepuasan Kerja.....	42
c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	44
d. Korelasi Kepuasan Kerja.....	45
e. Mengukur Kepuasan Kerja.....	46
f. Indikator Kepuasan Kerja.....	46
g. Pengaruh Kepuasan Kerja.....	50
4. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru BK.....	51
B. Penelitian yang Relevan	52
C. Kerangka Berpikir	54
D. Hipotesis.....	61
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	62
B. Subjek Penelitian	62
C. Definisi Operasional	64
D. Pengembangan Instrumen.....	65
E. Teknik Analisis Data	74
F. Uji Hipotesis	77
BAB IV. HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Data.....	79
B. Pengujian Persyaratan Analisis	82
C. Pengujian Hipotesis.....	85
D. Pembahasan	92
E. Keterbatasan Penelitian	104
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	106

B. Implikasi.....	106
C. Saran.....	108
DAFTAR RUJUKAN	110
DAFTAR LAMPIRAN	116

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penentuan Subjek Penelitian SMAN di Kota Padang.....	64
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	67
3. Responden Uji Coba	70
4. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	72
5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	73
6. Skor Alternatif Jawaban.....	74
7. Kategori Penskoran dan Persentase Kinerja Guru BK.....	75
8. Kategori Penskoran dan Persentase Iklim Organisasi.....	76
9. Kategorisasi Penskoran dan Persentase Kepuasan Kerja.....	76
10. Distribusi Frekuensi dan Persentase X_1	79
11. Skor Iklim Organisasi	80
12. Distribusi Frekuensi dan Persentase X_2	80
13. Skor Kepuasan Kerja.....	81
14. Distribusi Frekuensi dan Persentase Y.....	81
15. Skor Kinerja Guru BK	82
16. Hasil Uji Normalitas	83
17. Hasil Uji Linieritas	84
18. Hasil Uji Multikolinieritas X_1 dan X_2	85
19. Analisis Koefisien Regresi Sederhana X_1 terhadap Y	86
20. Hasil Uji Signifikansi X_1 terhadap Y	86
21. Hasil Analisis Regresi X_1 terhadap Y	87
22. Analisis Koefisien Regresi Sederhana X_2 terhadap Y.....	87
23. Hasil Analisis Regresi X_2 terhadap Y	88
24. Hasil Uji Koefisien Regresi Ganda X_1 dan X_2 terhadap Y	89
25. Hasil Uji Signifikansi X_1 dan X_2 terhadap Y	89
26. Hasil Analisis Regresi Ganda X_1 dan X_2 terhadap Y.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Model Teori Hubungan Kepuasan dengan Kinerja.....	56
2. Model Teoretis Variabel Penelitian.....	60
3. Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Uji Coba.....	116
2. Tabulasi Data Validitas Iklim Organisasi	132
3. Tabulasi Data Validitas Kepuasan Kerja	135
4. Tabulasi Data Validitas Kinerja Guru BK atau Konselor.....	137
5. Hasil Uji Coba Validitas Instrumen	140
6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	151
7. Instrumen Penelitian	153
8. Tabulasi Data Iklim Organisasi.....	168
9. Tabulasi Data Kepuasan Kerja.....	174
10. Tabulasi Data Kinerja Guru BK atau Konselor	178
11. Uji Normalitas <i>Kolmogorov – Smirnov</i>	184
12. Uji Linieritas	189
13. Uji Multikolinieritas.....	192
14. Hipotesis I	199
15. Hipotesis II.....	202
16. Hipotesis III	205
17. Surat menyurat	212

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keefektifan proses konseling sangat dipengaruhi oleh kerja sama yang baik. Guru BK sebagai tenaga profesional harus memahami proses konseling sehingga dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Pelayanan BK yang diberikan oleh guru BK selalu mengacu pada Standar Kompetensi Konselor Indonesia (SKKI). Pada dasarnya pelayanan bimbingan dan konseling adalah pengembangan kompetensi peserta didik dan konselor. Pengembangan kompetensi konselor akan menjadi indikator kinerja guru BK yang bisa diakses oleh pihak-pihak lain di sekolah.

Keberadaan guru BK dalam sistem pendidikan nasional dinyatakan sebagai salah satu kualifikasi pendidik sejajar dengan kualifikasi guru, dosen, pamong belajar, tutor, widyaiswara, fasilitator, dan instruktur yang tercantum pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 6 yang menyatakan bahwa Konselor adalah pendidik yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan konseling di sekolah dengan wewenang, dan hak dalam pelayanan konseling terhadap sejumlah siswa. Berdasarkan tujuan bimbingan dan konseling dapat dipahami bahwa bimbingan merupakan layanan yang diberikan kepada siswa dalam rangka upaya menemukan potensi diri, mengenal lingkungan, dan merencanakan masa depan.

Keberhasilan pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling sangat ditentukan oleh guru BK sekolah yang merupakan pelaksana secara operasional maupun teknis sehari-hari, untuk itu guru BK harus mempunyai kemampuan profesional sesuai dengan fungsi dan peranannya. Tugas dan tanggung jawab kinerja guru BK (Prayitno,dkk 2014:154) di antaranya, sebagai berikut.

1. Umum

Pelaksana utama kegiatan pelayanan BK wajib menguasai spektrum pelayanan yang pada umumnya, khususnya pelayanan profesional bimbingan dan konseling, meliputi:

- a. pengertian, tujuan, prinsip, asas-asas, paradigma, visi, dan misi pelayanan BK profesional,
- b. bidang dan materi pelayanan BK, termasuk materi pendidikan karakter serta arah peminatan peserta didik,
- c. jenis layanan, kegiatan pendukung, dan format pelayanan BK,
- d. pendekatan, metode, teknik, dan media pelayanan BK yang mencakup perubahan tingkah laku, penanaman nilai-nilai karakter, dan peminatan peserta didik,
- e. penilaian hasil dan proses layanan BK,
- f. penyusunan program pelayanan BK,
- g. pengelolaan pelaksanaan program pelayanan BK,
- h. penyusunan laporan pelayanan BK,
- i. kode etik profesional BK,
- j. peran organisasi profesi BK.

2. Kejelasan Peran Profesional

Guru BK telah merumuskan serta memaparkan kepada pihak yang terkait, terutama peserta didik, pimpinan satuan pendidikan, guru bidang studi, dan orangtua, sebagai berikut.

- a. Dari awal satuan pendidikan, guru BK telah merumuskan secara detail dan konkret tugas dan kewajiban keprofesional dalam pelayanan BK, meliputi: (1) struktur pelayanan BK, (2) program pelayanan BK, (3) pengelolaan program pelayanan BK, (4) evaluasi hasil dan proses pelayanan BK, dan (5) tugas, dan kewajiban pokok guru BK.
- b. Kejelasan sebagaimana pada butir a kepada peserta didik, pimpinan dan sejawat pendidik (guru bidang studi dan wali kelas) pada satuan pendidikan, dan orangtua secara profesional dan proporsional.

Permendiknas No. 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor (SKAKK) menjelaskan bahwa kualifikasi akademik konselor dalam satuan pendidikan jalur pendidikan formal adalah Sarjana Pendidikan (S-1) dalam bidang bimbingan dan konseling serta telah menyelesaikan program pendidikan profesi konselor (PPK) dengan proporsi tanggung jawab yang ideal konselor dengan rasio satu konselor melayani minimal 150 orang konseli atau peserta didik. Peraturan Pemerintah (PP) nomor 74 tahun 2008 tentang guru, menyatakan bahwa satuan pendidikan dasar dan menengah bertugas tenaga pendidik disebut guru bidang studi, guru BK. Guru BK merupakan guru yang ditugasi mengampu atau mengelola pelayanan BK, sedangkan konselor merupakan pengampu yang telah bergelar profesi Konselor.

Berdasarkan Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) kompetensi konselor dikelompokkan dalam empat bagian, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi konselor tersebut diaplikasikan ke dalam pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling sehingga pelayanan konseling berjalan efektif dan efisien.

Sistem pendidikan di sekolah harus menyatu dengan kegiatan lainnya di sekolah. Personalia yang terkait di antaranya: kepala sekolah, wakil kepala sekolah, koordinator BK, guru BK, guru mata pelajaran, wali kelas, orangtua peserta didik, dan pengawas sekolah bidang bimbingan dan konseling. Menurut Prayitno (2009:10) "Penyelenggaraan bimbingan dan konseling di

sekolah merupakan tugas pokok konselor”. Konselor harus mampu bekerjasama dengan anggota personel lainnya di sekolah khususnya guru bidang studi untuk memperoleh berbagai informasi tentang permasalahan yang dialami peserta didik maupun yang dibutuhkan peserta didik, dengan adanya kerjasama antara guru bidang studi dapat membantu konselor mengatasi permasalahan ataupun kebutuhan peserta didik dalam proses pembelajaran maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Kinerja guru BK tidak terlepas dari tugas pokok guru BK di sekolah yaitu menyelenggarakan pelayanan BK yang meliputi bidang bimbingan pribadi, bidang bimbingan sosial, bidang bimbingan belajar, dan bidang bimbingan karier yang disesuaikan dengan tahap perkembangan peserta didik. Pelayanan BK dilaksanakan demi terpenuhinya fungsi-fungsi bimbingan dan konseling yang meliputi: fungsi pemahaman, pencegahan, perbaikan atau pengentasan, dan fungsi pemeliharaan atau pengembangan. Semua fungsi tersebut dilakukan melalui berbagai jenis layanan yaitu: layanan orientasi, informasi, penempatan/penyaluran, penguasaan konten, konseling perorangan, bimbingan kelompok, konseling kelompok, layanan konsultasi, layanan mediasi, layanan advokasi, serta berbagai kegiatan pendukung, yaitu: aplikasi penyelenggaraan instrumentasi, himpunan data, konferensi kasus, kunjungan rumah, tampilan kepustakaan, dan alih tangan kasus.

Tanggung jawab dan wewenang guru BK diatur menurut pangkat atau jabatannya, dalam Keputusan Menpan bahwa tugas pokok guru BK ialah menyusun program bimbingan, melaksanakan program pelaksanaan

bimbingan, dan tindak lanjut dalam program bimbingan terhadap peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya. Syamsu Yusuf & Juntika Nurihsan (2008:37) menjelaskan “Keefektifan kinerja bimbingan dan konseling yang terjadi disebabkan oleh kompetensi kepribadian konselor yang menyangkut kualitas pribadi konselor sendiri”. Kualitas pribadi konselor merupakan faktor yang penting dalam konseling. Beberapa hasil riset menunjukkan bahwa kualitas pribadi konselor menjadi faktor penentu bagi pencapaian konseling yang efektif, selain faktor pengetahuan tentang dinamika perilaku dan keterampilan konseling.

Menurut Supardi (2013:29) “Kinerja guru BK yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri, yaitu: (1) mendesain rencana program pelayanan, (2) melaksanakan pelayanan dan, (3) melakukan laporan program pelayanan”. Menurut Jumail (2013) belum sepenuhnya optimal kinerja guru BK dikarenakan belum mengaplikasikan pelayanan sesuai dengan teknik yang baku sehingga untuk melakukan pelayanan bimbingan konseling, guru yang bukan lulusan BK namun diangkat menjadi seorang guru BK harus memilih untuk menyerahkan peserta didik yang datang untuk melakukan konseling kepada konselor yang berkualifikasi pendidikan S1 BK. Keprofesionalan dalam melaksanakan pelayanan bimbingan dan konseling diperoleh pada saat diselenggarakan seminar, lokakarya, dan pelatihan bagi para konselor sekolah. Konselor atau guru BK belum mampu menghadiri acara tersebut dikarenakan kesibukan dan kurang akses informasi, selanjutnya untuk melaksanakan kegiatan bimbingan

kelompok tidak sepenuhnya terpenuhi karena keterbatasan kemampuan konselor dalam melakukan layanan bimbingan kelompok berdasarkan tahapan secara tepat, sulitnya waktu luang untuk melakukannya, serta kondisi peserta didik yang sudah kelelahan dengan mengikuti proses kegiatan belajar mengajar seharian, dan les tambahan belajar di luar jam pelajaran sampai sore hari sehingga kondisi tersebut menyulitkan konselor untuk melaksanakan bimbingan kelompok secara efisien dan efektif.

Menurut Syamsu Yusuf & Juntika Nurihsan (2008:37) “Kenyataan di lapangan banyak peserta didik tidak datang ke ruang BK bukan karena konselor kurang keilmuan, namun peserta didik memiliki kesan bahwa konselor bersifat kurang ramah”. Pihak lembaga yang bertanggung jawab dalam pendidikan para calon konselor dituntut untuk memfasilitasi perkembangan pribadi mereka yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan secara profesional.

Permasalahan yang terjadi pada kinerja guru BK, menurut A. Muri Yusuf (dalam Afnibar, 2000:16) “Layanan bimbingan dan konseling belum mampu memberi nilai tambah dalam pembinaan dan perkembangan peserta didik, dikarenakan konselor belum menunjukkan kegiatan yang bermakna sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan keadaan lingkungan sekolah”. Menurut Ambo Andre Abdullah (dalam Afnibar, 2000:5) “Melalui penelitian tentang kinerja guru (bimbingan dan penyuluhan) BP SMTP dan SMTA Sulawesi Selatan, pada umumnya guru BK cenderung menangani peserta

didik yang pembolos, mengurus absensi, dan peserta didik yang malas membayar SPP/BP3”.

Hasil penelitian Zakaria (2000) menjelaskan terdapat sekolah yang menyerahkan pekerjaan BK kepada guru-guru mata pelajaran yang kekurangan jam mengajar, sekalipun mereka kurang memahami tentang pelayanan BK. Penugasan seperti ini dapat mempengaruhi dan menyamakan kinerja serta makna pelayanan bimbingan dan konseling, sehingga menimbulkan kerancuan secara teori, metodologi, pelaksanaan pelayanan, dan kode etik pelaksanaannya. Menurut Zulherman (2014) selama *pra-survey* kinerja guru di antaranya:

- 1) hampir sebagian guru belum optimal menyusun perencanaan pembelajaran terbukti masih rendahnya hasil pembelajaran pra-UN (Ujian Nasional).
- 2) sebagian guru belum optimal melaksanakan pembelajaran dengan baik, terindikasi dari hasil belajar peserta didik yang belum maksimal.
- 3) beberapa orang guru yang belum maksimal dalam melakukan evaluasi pembelajaran, sehingga hasil belajar jauh dari yang diharapkan.
- 4) sebagian besar guru belum memiliki program tindak lanjut dan analisis terhadap pembelajaran yang hasilnya masih rendah.
- 5) masih terdapat beberapa guru yang belum memahami standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang sesuai dengan Permendiknas RI No. 16 Tahun 2007.

Beberapa konselor di sekolah melakukan pekerjaan yang tidak termasuk tugas pokok, yaitu: memanggil orangtua yang anaknya bermasalah atau berkasus, mengawasi peserta didik yang tergolong nakal, mengajar kelas yang tidak datang, petugas piket, mengelola absen, mengatur piket harian, mengajar mata pelajaran tertentu, dan menjaga perpustakaan sehingga konselor sering terpaksa menerima tugas yang tidak berhubungan dengan pelayanan BK yang sebenarnya.

Berdasarkan data dokumentasi Dinas Pendidikan Kota Padang pada tanggal 11 Agustus 2015 diketahui bahwa keberadaan konselor pada SMAN Se-Kota Padang berjumlah 70 orang di antaranya 9 orang berkualifikasi pendidikan D3, 6 orang yang berkualifikasi pendidikan S1 non BK, 45 orang yang berkualifikasi pendidikan S1 BK, 3 orang yang berkualifikasi pendidikan S1 BK dan pendidikan profesi konseling, 1 orang yang berkualifikasi pendidikan S1 hingga S3 BK, dan 2 orang yang berkualifikasi pendidikan S1 BK dan S2 BK, serta 3 orang yang berkualifikasi pendidikan S1 BK dan pendidikan profesi konseling serta S2 BK (seperti pada Tabel 1).

Berdasarkan data awal di SMAN 1 kota Padang pada tanggal 21 Januari 2016 diketahui bahwa kinerja guru BK dikategorikan baik sesuai dengan ketentuan *POAC Plus*. Namun, ada kekurangan dalam pelaksanaan bimbingan kelompok dan konseling kelompok dikarenakan ketidaksesuaian waktu siswa yang mengikuti jam tambahan di luar jam kegiatan belajar mengajar. Iklim organisasi antar guru BK dengan guru bidang studi tergolong kurang baik, dikarenakan menganggap guru BK hanya berdiam diri diruangan

BK. Kepuasan kerja guru BK belum terpenuhi dikarenakan ada rasa kecewa saat melakukan tindak lanjut kegiatan layanan konseling masih melakukan dengan setengah saja tidak sampai tuntas.

Berdasarkan data awal di SMAN 8 kota Padang pada tanggal 21 Januari 2016 pada jam yang berbeda diketahui bahwa kinerja konselor berdasarkan *POAC Plus* berjalan cukup baik, namun dalam hal pengorganisasian layanan konseling masih belum terpenuhi, sedangkan iklim organisasi antara sesama guru BK, pimpinan serta dengan guru bidang studi berjalan harmonis. Namun, dalam penanganan siswa hubungan antar guru BK dengan guru bidang studi tidak sependapat dikarenakan guru bidang studi menginginkan perubahan siswa harus cepat. Kepuasan kerja guru BK masih kurang dikarenakan keterbatasan fasilitas, penanganan siswa atau konseli belum maksimal hingga tuntas serta dalam penyaluran bakat anak juga belum terpenuhi.

Berdasarkan data awal di SMAN 10 kota Padang pada tanggal 22 Januari 2016 diketahui bahwa kinerja konselor berjalan kurang efektif dikarenakan ada beberapa layanan konseling yang belum terlaksana seperti kegiatan layanan konseling kelompok dan bimbingan kelompok dikarenakan ketidakcukupan waktu, kegiatan belajar mengajar berlangsung hingga jam 15.00 WIB dilanjutkan dengan kegiatan siswa yang mengikuti les tambahan belajar di luar sekolah. Pada sekolah tersebut tidak diizinkan melayani siswa untuk melakukan layanan konseling di jam belajar, karena dapat mengganggu proses belajar mengajar. Fasilitas di sekolah ini juga belum memadai dengan

ruangan yang sempit dan sangat sering ramai dikunjungi oleh para guru sehingga untuk melakukan kegiatan layanan konseling masih belum terpenuhi yang merupakan bagian kepuasan kerja guru BK. Iklim organisasi di sekolah sangat harmonis dan sangat mendukung. selain faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja guru BK, faktor iklim organisasi juga ikut mempengaruhi kinerja guru BK.

Menurut M.S. Poole & R.D. McPhee (dalam Alo Liliweri, 2014) iklim organisasi merupakan konsep yang menjelaskan generalisasi kepercayaan atau keyakinan serta sikap para karyawan terhadap organisasi. Berbagai studi menjelaskan perilaku pekerja menunjukkan kerugian yang dialami oleh organisasi antara lain iklim organisasi yang sangat mendukung perilaku kerja guru di sekolah dan iklim organisasi merupakan salah satu prediktor kepuasan kerja. Selanjutnya, menurut Wibowo (2013:518) “Seluruh personel di sekolah yang merasa iklim organisasi sekolah cukup kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja selain itu, akan meningkatkan kinerja para guru terutama konselor”.

Menurut Siswanto B. Sastrohadiwiryo (2002:35) iklim organisasi merupakan “Suasana yang terjadi dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi. Lingkungan kerja yang kurang akrab hubungan antara individunya mempunyai pengaruh positif dalam melaksanakan program organisasi”. Selanjutnya, menurut Nurhizrah (dalam Feriani Annis, 2013:216) iklim organisasi ialah “Suasana yang tercipta karena adanya hubungan interaksi individu (kepala sekolah dengan konselor, konselor

dengan personel lain). Suasana akan dirasakan oleh individu yang ada di dalam organisasi.

Iklm organisasi juga berkaitan dengan pola perilaku relatif yang diperlihatkan dalam lingkungan organisasi sehari-hari, seperti yang dialami, dipahami, dan ditafsirkan oleh individu. Menurut Alo Liliweri (2014:303) “Iklm organisasi mempengaruhi perilaku karyawan atau pegawai yang bekerja demi mencukupi kebutuhan mereka dan kebutuhan organisasi”. Menurut Wirawan (dalam Edi Riandi, 2013:57) “Iklm organisasi yang baik dan kondusif akan terlihat suasana yang harmonis dan berdampak terhadap kinerja individu dalam keseharian dan sebaliknya iklm organisasi yang kurang kondusif cenderung mengarah kepada perilaku yang negatif”. Iklm organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja mereka serta mempengaruhi kinerja organisasi.

Feriani Annis (2013) mengindikasikan iklm organisasi yang diterima guru belum memadai, berupa pujian, perhatian, dan kesempatan dari kepala sekolah, dan pengawas. Hal ini menyebabkan guru menjadi malas, kurang bersemangat, dan kurang bergairah untuk mengikuti kegiatan yang ada di sekolah, sehingga rendahnya semangat kinerja guru di sekolah.

Hasil penelitian Edi Riandi (2013) banyak guru yang mengeluhkan permasalahan terkait kurangnya keharmonisan iklm organisasi sekolah. Beberapa guru merasa pimpinan sekolah sering membedakan kesempatan yang diberikan dalam mengikuti pelatihan. Kesempatan itu diberikan berdasarkan kedekatan beberapa guru dengan kepala sekolah, hal ini

dikhawatirkan akan menjadi wacana yang merusak iklim organisasi sekolah. Hal ini dipertegas dengan ditemukan kondisi organisasi yang tidak kondusif, meskipun telah disediakan kelompok kerja atau POKJA masing-masing jurusan yang dapat meningkatkan kerjasama guru untuk memajukan kegiatan sekolah, namun hanya sering dimanfaatkan untuk kegiatan yang tidak penting oleh guru seperti berkumpul untuk membicarakan hal-hal yang tidak berkaitan dengan masalah sekolah. Hal ini, menunjukkan kurang baiknya iklim organisasi sekolah.

Menurut Wexley & Yukl (dalam Wilson Bangun, 2012) kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Menurut Noe At (dalam Wilson Bangun, 2012:237) "*Job satisfaction as a pleasureable feeling that result from the perception that one's job fulfillment of one's important job values*". Kepuasan kerja seorang pegawai dapat dirasakan dari pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut Gibson (dalam Wibowo, 2013) kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang merupakan hasil dari persepsi tentang pekerjaan, hal tersebut faktor manusia cukup berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan organisasi. Mewujudkan kepuasan kerja bagi karyawan atau pegawai merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan organisasi. Dalam lingkungan pendidikan, pimpinan organisasi ialah kepala sekolah dan guru BK merupakan salah satu pelaku utama dalam pelaksanaan pendidikan yang selalu berhadapan langsung dengan peserta didik atau yang sangat menentukan terhadap pencapaian keberhasilan pendidikan dalam

rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Guru BK memiliki tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan itu sendiri maupun terhadap lingkungan pekerjaannya yang merupakan indikator kepuasan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil data awal Haruddin (2014:3) terdapat ketidakpuasan kerja di kalangan SMAN Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan, di antara lain: (1) sebagian para guru terkesan kurang mau mengajar yang terlihat pada akhir-akhir bulan dan dibebankan kepada guru yang masih junior atau tenaga honorer, (2) masih ada guru yang kurang puas atas gaji yang diterimanya, (3) masih terdapat guru yang kurang puas dengan kondisi kerja, (4) beberapa guru kurang puas atas penghargaan yang diberikan oleh pimpinan, dan (5) masih ada guru yang kurang mendapat dukungan dari rekan kerja.

Kepuasan kerja guru BK perlu mendapat perhatian karena kepuasan kerja memungkinkan timbulnya dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya salah satu di antaranya adalah faktor psikologis yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah kesesuaian antara harapan seseorang dengan kenyataan yang diterima.

Alasan kepuasan kerja guru BK dalam tugasnya sebagai pendidik perlu dikaji, yaitu: (1) guru BK memainkan peranan yang begitu besar di dalam sebuah negara. Tugas mereka bukan hanya sekedar melayani, melainkan meliputi seluruh aspek kehidupan yang lain. (2) penurunan kinerja guru BK,

dapat dilihat dari ketidakhadiran terhadap tugasnya. (3) peningkatan mutu pendidikan secara formal aspek guru BK mempunyai peranan penting dalam mewujudkan, aspek lainnya seperti: sarana/prasarana, kurikulum, peserta didik, manajemen, dan pengadaan buku. Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan. Kepuasan kerja guru BK berdampak pada prestasi kerja, disiplin, dan kualitas kerja. Guru BK yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang melakukan tugas-tugas yang diemban, mempunyai komitmen dan loyalitas yang tinggi mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, mampu mengaktualisasikan diri, serta selalu membina hubungan baik antara sesama guru, kepala sekolah, dan masyarakat. Dengan adanya, kepuasan kerja yang tinggi diharapkan guru dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sri Harmudiah (2014:7) di SMAN Kecamatan IV Jurai bahwa: 1) masih ada guru BK yang mengeluh dalam melaksanakan proses pelayanan karena kurang sarana dan prasarana yang menunjang proses pelayanan, 2) masih ada guru BK yang kurang senang diberi tugas mengajar bidang studi yang tidak sesuai dengan latar belakang keilmuannya, 3) masih ada guru BK yang merasa kesal karena hasil kerjanya tidak dihargai oleh kepala sekolah, 4) masih adanya guru BK yang merasa kurang puas terhadap penugasan wewenang yang diberikan kepala sekolah yang tidak jelas, serta 5) masih ada guru BK yang merasa tidak senang dengan perlakuan kepala sekolah yang menunjukkan kurang perhatian terhadap guru yang tercermin dari sikap kepala sekolah yang acuh terhadap prestasi yang diperoleh guru BK.

. Uraian tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja pada guru BK masih rendah dikarenakan banyak keluhan-keluhan yang dikemukakan para guru BK dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja pada guru BK belum terpenuhi akan mengakibatkan munculnya ketidakpuasan kerja seperti guru BK akan *indiscipliner* (datang telat ke sekolah dan pulang lebih awal), memulai pekerjaan tidak tepat waktu, mengulur-ulur waktu dalam pelaksanaan tugas, kurang inisiatif, dan kreatifitas guru BK dalam bekerja tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Gejala yang ditimbulkan dari ketidakpuasan kerja guru BK diduga akan mempengaruhi produktivitas kerja mereka, oleh karena itu maka perlu ditanggulangi secara tepat untuk pencapaian proses tujuan pendidikan, namun berdasarkan keseluruhan studi pendahuluan mengenai kinerja guru BK ditemukan adanya data yang bervariasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, dapat diidentifikasi melalui kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial berdasarkan kinerja guru BK yang merupakan pelaksana pendidikan yang memberikan pengaruh terhadap hasil pendidikan. Menurut Steers (dalam Jas Amri, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya: kemampuan, motivasi, sikap, minat, dan penerimaan orang tersebut terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Mirani (dalam Jas Amri, 2013:14-15) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru BK ialah: (1) tanggung jawab, (2)

kebebasan, (3) standar kerja, (4) supervisi, (5) motivasi, (6) pengetahuan, dan (7) rendah hati.

Timpe (dalam Jas Amri, 2013) mengemukakan 6 faktor yang mempengaruhi kinerja guru BK, yakni: (1) lingkungan kerja, (2) motivasi, (3) gaya kepemimpinan, (4) perilaku, dan (5) sikap, serta (6) tindakan rekan-rekan. Menurut Darma (dalam Jas Amri, 2013:14-15) faktor pengaruh kinerja yaitu: faktor internal, yakni kemampuan, sikap, minat, dan persepsi. Sedangkan, faktor eksternal meliputi struktur tugas, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, gaji yang ditetapkan suatu lembaga. Indikator kinerja guru BK berdasarkan kesimpulan di atas, yakni: (a) menyusun rencana pelayanan konseling, (b) melaksanakan pelayanan konseling, (c) tindak lanjut pelayanan konseling, dan (d) evaluasi pelayanan konseling.

Berdasarkan latar belakang yang terkait dengan penelitian pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru BK ada beberapa permasalahan yang timbul di lapangan yakni sebagai berikut.

1. Iklim organisasi antara guru BK dengan guru bidang studi tergolong kurang baik, dikarenakan guru bidang studi masih menganggap guru BK hanya berdiam diri di ruangan BK.
2. Keterbatasan fasilitas merupakan salah satu sumber kepuasan kerja guru BK.
3. Tindak lanjut dalam kegiatan konseling masih dilakukan tidak sampai tuntas.
4. Pengorganisasian layanan konseling masih belum terpenuhi.

5. Penyaluran bakat peserta didik belum terpenuhi.
6. Ketidacukupan waktu pada saat kegiatan layanan kelompok.
7. Ruang BK yang lebih sering dikunjungi para guru bidang studi dibandingkan para peserta didik.

C. Pembatasan Masalah

Mencermati pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja yang diduga mempengaruhi kinerja guru BK yang telah diidentifikasi pada latar belakang masalah. Penelitian yang dibatasi berhubungan dengan kinerja guru BK lebih memfokuskan arah penelitian kepada iklim organisasi sekolah dan kepuasan kerja guru BK serta bagian kinerja guru BK berupa kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Pembatasan masalah ini bukan berarti mengabaikan pengaruh faktor lain, akan tetapi lebih pada pertimbangan fenomena awal dan kemampuan peneliti yang belum memungkinkan untuk meneliti keseluruhan variabel, adapun batasan masalah dalam penelitian ini ialah iklim organisasi sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru BK.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi rumusan masalahnya, yaitu:

1. Bagaimana gambaran iklim organisasi di SMAN Kota Padang?
2. Bagaimana gambaran kepuasan kerja di SMAN Kota Padang?
3. Bagaimana gambaran kinerja guru BK di SMAN Kota Padang?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru BK di SMAN Kota Padang?

5. Apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru BK di SMAN Kota Padang?
6. Apakah terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru BK di SMAN Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mendeskripsikan gambaran iklim organisasi di SMAN Kota Padang.
2. Mendeskripsikan gambaran kepuasan kerja di SMAN Kota Padang.
3. Mendeskripsikan gambaran kinerja guru BK di SMAN Kota Padang.
4. Mendeskripsikan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru BK di SMAN Kota Padang.
5. Mendeskripsikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru BK di SMAN Kota Padang.
6. Mendeskripsikan pengaruh signifikan iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru BK di SMAN Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini, yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Memberikan informasi untuk pengembangan model manajemen BK terutama pada perilaku iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru terkhusus pada bimbingan dan konseling di institusi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi para guru BK dalam pengembangan diri, hal ini penting dikarenakan untuk mengetahui seluruh penyebab dan solusi meningkatkan kinerja guru BK atau konselor dapat meningkatkan kualitas kompetensi sehingga akan meningkatkan *output* pendidikan yang diselenggarakan di seluruh tingkatan SMAN di Kota Padang.
- b. Bagi kepala sekolah sebagai otoritas pengambilan keputusan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan, terutama yang berhubungan dengan iklim organisasi sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru BK.
- c. Bagi para *stakeholders* dan pihak-pihak yang terkait termasuk dinas pendidikan, penelitian diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam hubungannya dengan semua hal yang menyangkut iklim organisasi sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru BK.
- d. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dan dapat dikembangkan dengan variabel yang berbeda.