

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan suatu bangsa karena berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas. Dalam pendidikan, guru memegang peranan yang sangat penting karena menjadi pihak yang secara langsung berinteraksi dengan siswa dalam kegiatan pembelajaran. Guru di sekolah tidak hanya berperan dalam menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga berperan sebagai fasilitator, pembimbing, teladan, dan motivator bagi siswa. Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Di tengah dinamika dunia pendidikan yang terus berkembang, guru diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan, baik yang berkaitan dengan kurikulum, kemajuan teknologi, maupun karakteristik peserta didik yang beragam. Seorang guru juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana pembelajaran yang efektif dan menyenangkan sehingga peserta didik dapat mencapai hasil belajar yang optimal. Hal tersebut menjadikan kinerja guru sebagai salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh sekolah karena kualitas kinerja guru akan berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Kinerja guru mengacu pada perilaku yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya untuk mencapai tujuan pendidikan secara

keseluruhan (Yu et al., 2025). Kinerja guru yang baik tercermin dari kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, melakukan evaluasi hasil belajar, serta menyelesaikan berbagai tanggung jawab pekerjaan secara optimal. Tinggi rendahnya kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari lingkungan organisasi maupun faktor psikologis dalam diri individu.

Salah satu faktor yang sering dianggap penting dalam meningkatkan kinerja adalah dukungan organisasi. Dalam konteks dunia pendidikan, persepsi dukungan organisasi merupakan faktor penting yang meningkatkan kepuasan kerja guru dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Dukungan organisasi yang dirasakan guru berkaitan dengan persepsi sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, baik melalui lingkungan kerja yang mendukung, kesempatan pengembangan karir, maupun penyediaan sumber daya yang memadai (Li et al., 2025). Guru yang merasakan dukungan organisasi cenderung menunjukkan kualitas pengajaran yang lebih baik secara keseluruhan (Frenzel et al., 2009). Selain itu, penelitian (Abubakar et al., 2019) juga menemukan bahwa dukungan organisasi memberikan berbagai dampak positif bagi guru dalam menjalankan pekerjaannya.

Persepsi dukungan organisasi berkontribusi pada berbagai hasil positif di kalangan guru. Hal ini telah dikaitkan dengan peningkatan perilaku kewarganegaraan organisasi, efisiensi sekolah, motivasi intrinsik, kinerja pekerjaan, efikasi diri, dan kepuasan kerja guru (Edinger & Edinger, 2018). Selain

itu, persepsi dukungan organisasi juga ditemukan memberikan manfaat bagi guru karena berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan kerja, peningkatan efikasi diri, dan peningkatan kepuasan kerja (Abubakar et al., 2019). Dengan demikian, dukungan organisasi menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan oleh sekolah karena mampu mempengaruhi berbagai kondisi psikologis maupun perilaku kerja guru. Selain dukungan organisasi, kepribadian guru juga merupakan aspek yang penting dalam dunia pendidikan. Guru tidak hanya dinilai berdasarkan kemampuan akademiknya, tetapi juga berdasarkan karakteristik kepribadian yang dimiliki. Kepribadian yang positif dapat membantu guru membangun hubungan yang baik dengan siswa, rekan kerja, maupun lingkungan sekolah. Guru dengan kepribadian yang baik cenderung lebih mudah beradaptasi, mampu mengendalikan emosi, serta mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh (Li et al., 2025) mengungkapkan bahwa dukungan organisasi berhubungan positif dengan sifat kepribadian. Kepribadian merupakan karakteristik psikologis individu yang relatif stabil dan konsisten, yang mempengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan, dan berperilaku. Sifat kepribadian seperti keterbukaan, keramahan, ketelitian, dan ekstroversi ditemukan memiliki hubungan positif dengan dukungan organisasi yang dirasakan individu (Maan et al., 2020). Menurut teori pertukaran sosial, individu yang merasakan dukungan organisasi yang kuat cenderung menunjukkan tingkat stabilitas emosional dan kepercayaan diri yang lebih tinggi. Dukungan tersebut menumbuhkan rasa timbal balik sehingga individu terdorong untuk menunjukkan sikap dan perilaku positif yang tercermin dalam karakteristik kepribadiannya (Li et

al., 2025). Dalam menjalankan profesinya, guru juga membutuhkan keyakinan terhadap kemampuan dirinya sendiri atau yang dikenal sebagai efikasi diri. Efikasi diri menjadi penting karena, guru setiap hari dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti mengelola kelas, menghadapi perbedaan karakter siswa, menyelesaikan permasalahan pembelajaran, serta pencapaian target pendidikan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi umumnya lebih percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut dan lebih yakin akan kemampuannya dalam meraih tujuan yang diharapkan.

Selain itu, dalam penelitian terdahulu juga disebutkan adanya pengaruh dukungan organisasi terhadap efikasi diri, dimana semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, semakin tinggi pula efikasi diri yang dimiliki individu (Li, 2023). Efikasi diri mengacu pada kemampuan guru untuk berhasil memfasilitasi pembelajaran, membimbing siswa, mengelola kelas, bahkan menghadapi tugas-tugas yang menantang seperti menangani siswa yang bermasalah. Berkaitan dengan kepribadian, sifat-sifat seperti stabilitas emosional, ekstroversi, dan ketelitian ditemukan mampu meningkatkan efikasi diri individu. Selain mempengaruhi efikasi diri, kepribadian juga ditemukan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja. Dalam lingkungan sekolah, kepuasan kerja menjadi aspek penting karena berkaitan dengan kenyamanan, kebanggaan, dan perasaan positif guru terhadap pekerjaannya. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap sekolah, lebih terlibat dalam pekerjaannya, serta lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi sekolah dan peserta didik.

Dalam manajemen pendidikan, kepuasan kerja merupakan perhatian penting bagi pihak sekolah karena memainkan peran besar dalam keberhasilan proses pendidikan. Kepuasan kerja mengacu pada pengalaman emosional subjektif individu terkait kepuasan mereka terhadap pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan yang diperoleh guru dari sekolah sangat mempengaruhi keterlibatan mereka secara keseluruhan dalam pekerjaan, sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan dan keberhasilan sekolah. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa dukungan organisasi, kepribadian, efikasi diri, kepuasan kerja, dan kinerja guru merupakan variabel yang saling terhubung satu sama lain. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memahami keterkaitan tersebut agar dapat merumuskan strategi yang tepat guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Berdasarkan hal tersebut, dengan mempertimbangkan berbagai penelitian dan studi terdahulu yang telah dilakukan, SMA BOPKRI 1 dan SMA BOPKRI 2 Yogyakarta dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki karakteristik organisasi pendidikan yang menarik untuk diteliti, dimana sebagian besar guru di kedua sekolah tersebut dikenal cukup loyal terhadap profesinya dan merasa bahagia dalam menjalani pekerjaannya sebagai pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh dukungan organisasi, kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA BOPKRI 1 dan SMA BOPKRI 2 Yogyakarta. Melalui penelitian ini, akan diperoleh gambaran mengenai seberapa besar peran dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi kinerja guru sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya

dukungan organisasi dan faktor-faktor individual dalam mendukung terciptanya kinerja guru yang optimal. Selain memberikan kontribusi akademik bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan manajemen pendidikan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepribadian?
2. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap efikasi diri?
3. Apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap efikasi diri?
5. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi dengan 5 variabel yaitu dukungan organisasi, kepribadian, efikasi diri, kepuasan kerja, dan kinerja.

a. *Perceived Organizational Support* (Dukungan Organisasi)

Menurut Eisenberger et al., 1986 dalam (Maan et al., 2020), dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan tentang komitmen organisasi terhadap mereka dimana karyawan mengembangkan keyakinan global

mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

b. *Personal Traits* (Kepribadian)

Personal traits (kepribadian) merupakan dimensi perbedaan individu yang menunjukkan pola konsistensi dari pemikiran, perasaan, dan tindakan (McCrae & Costa, 1987).

c. *Self-Efficacy* (Efikasi-Diri)

Self-efficacy (efikasi diri) menurut Dellinger, Bobbett et al 2008 dalam (Vieluf et al., 2013) merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk melaksanakan tugas pengajaran tertentu pada tingkat kualitas tertentu dalam situasi tertentu.

d. *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

Job satisfaction (kepuasan kerja) adalah suatu keadaan pikiran yang ditentukan oleh sejauh mana individu merasa kebutuhan terkait pekerjaannya terpenuhi (Evans, 1997 dalam (Toropova et al., 2021).

e. *Job Performance* (Kinerja)

Job performance (kinerja) menurut Guney, 2015 dalam (Sezer & Uzun, 2023) merupakan kemampuan karyawan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, serta keterampilan terkait pekerjaan mereka (misalnya pengalaman kerja, keterampilan komunikasi, kecenderungan kerja tim, disiplin kerja, dan upaya keseluruhan).

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan utama sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya pengaruh dukungan organisasi terhadap kepribadian.
2. Mengetahui adanya pengaruh dukungan organisasi terhadap efikasi diri.
3. Mengetahui adanya pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja.
4. Mengetahui adanya pengaruh kepribadian terhadap efikasi diri.
5. Mengetahui adanya pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja.
6. Mengetahui adanya pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja.
7. Mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis yang diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran teoritis untuk penelitian-penelitian berikutnya terkait dengan dukungan organisasi, kepribadian, efikasi diri, kepuasan kerja, dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman bagi sekolah sebagai wawasan dan pengetahuan terkait dengan dukungan organisasi, kepribadian, efikasi diri, kepuasan kerja, dan kinerja.

- a) Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan terkait teori mengenai pengaruh dukungan organisasi, kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika laporan terdiri dari 5 bab yaitu :

Bab 1 Pendahuluan

Pada bab ini penulis menggambarkan penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis dan sistematika laporan.

Bab 2 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka akan menguraikan dasar-dasar teori yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian dan akan digunakan sebagai panduan untuk menganalisis permasalahan. Pada bab ini juga disajikan penelitian terdahulu yang menjadi pedoman penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis.

Bab 3 Metodologi Penelitian

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab 4 Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, serta diakhiri dengan pembahasan.

Bab 5 Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.