

BAB I

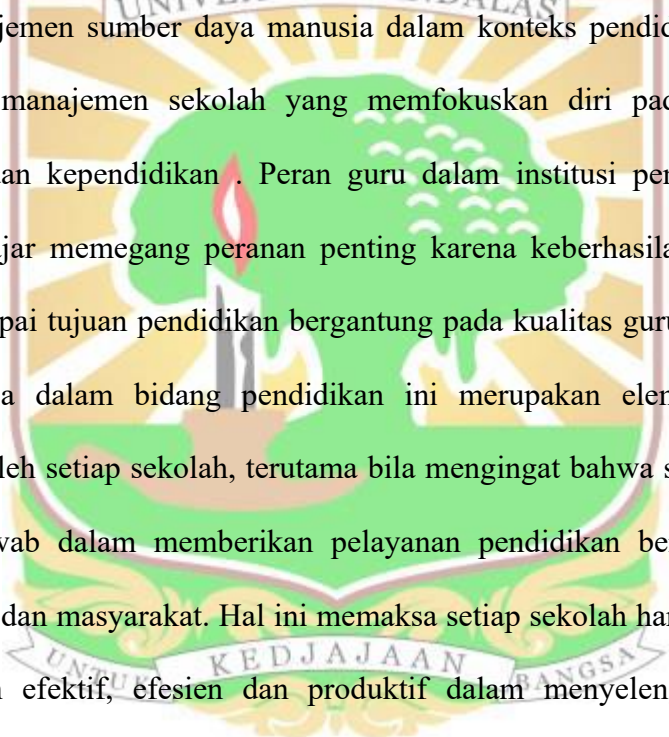
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi modern manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam kesuksesan. Robbins & Coulter (2018) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan dan masalah keadilan. Sumber daya manusia dalam konteks organisasi dipandang sebagai aset strategis yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan produktivitas dan efektivitas organisasi. Menurut Armstrong & Taylor (2020), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja sangat beragam, mulai dari kemampuan individu, motivasi, hingga dukungan yang diberikan oleh organisasi.

Perceived organizational support menurut Eisenberg et al. (2020) merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Teori dukungan organisasi menunjukkan ketika karyawan merasakan dukungan yang kuat dari organisasi, mereka cenderung mengembangkan sikap dan perilaku kerja yang positif, termasuk peningkatan kinerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah hasil dari dukungan yang diberikan organisasi dan telah

lama menjadi hal penting dalam penelitian perilaku kerja. Hubungan antara dukungan organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja telah menjadi fokus penelitian yang menunjukkan adanya keterkaitan antar variabel. Dalam konteks organisasi publik, dinamika hubungan antara dukungan organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja memiliki karakteristik yang unik. Hal ini disebabkan oleh sifat pekerjaan yang lebih berorientasi pada pelayanan publik dan pencapaian tujuan sosial dibanding hanya keinginan memiliki profit.



Manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan merupakan bagian dari manajemen sekolah yang memfokuskan diri pada unsur tenaga pendidikan dan kependidikan. Peran guru dalam institusi pendidikan sebagai tenaga pengajar memegang peranan penting karena keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan bergantung pada kualitas guru. Faktor sumber daya manusia dalam bidang pendidikan ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap sekolah, terutama bila mengingat bahwa sekolah memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan pendidikan berkualitas kepada peserta didik dan masyarakat. Hal ini memaksa setiap sekolah harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif dalam menyelenggarakan proses pembelajaran.

Dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas, tentunya ini akan memacu sekolah untuk dapat mempertahankan eksistensi dan reputasi sebagai lembaga pendidikan. Oleh sebab itu, sangatlah penting bagi kepala sekolah untuk memperhatikan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Kinerja guru menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu sekolah dalam mencapai tujuan

pendidikan. Kinerja guru dijelaskan Otoo (2024) sebagai tingkat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pengetahuan, keterampilan, dan persyaratan pekerjaan. Kinerja guru merupakan pencapaian yang diraih oleh seorang guru yang didasarkan pada tugas yang dipercayakan kepadanya. Dalam usaha menggapai tujuan pendidikan sekolah diperlukannya kinerja guru sebaik baiknya, sehingga perlu adanya peningkatan kinerja.

Kinerja guru merupakan aspek yang perlu diketahui yang kemudian diberitahukan baik kepada guru maupun pihak sekolah itu sendiri, sehingga bisa diperoleh informasi mengenai tingkatan pencapaian dari visi dan misi sekolah, maupun dampak dan manfaat dari suatu kebijakan yang diambil sekolah. Kinerja guru adalah output dari kegiatan pembelajaran yang dilakukan guru dalam melakukan tugas serta tanggung jawab sebagai pendidik yang dibebankan padanya, berdasarkan pada kualitas maupun kuantitas pembelajaran. Kinerja guru yang optimal merupakan salah satu kunci keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan strategisnya. Sedangkan Harahap *et al.*, (2020) berpendapat kinerja guru mengacu pada pencapaian hasil kerja yang optimal oleh guru dalam suatu sekolah, selaras dengan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan, serta sejalan dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan, tanpa melanggar hukum dan norma yang berlaku. Berdasarkan pendapat Harahap *et al.*, (2020) kinerja dipengaruhi tiga faktor yaitu faktor individu, faktor dukungan organisasional, dan faktor dukungan manajemen. Selain itu Harahap *et al.*, (2020) berpendapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kompetensi, teknologi, dan metode.

Berdasarkan pendapat Tarigan *et al.*, (2020) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu program pelatihan, gaji atau tunjangan, keseimbangan kehidupan kerja, dan dukungan sekolah. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dilihat bahwa dukungan organisasional menjadi faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja guru, sekolah harus mencari cara untuk mendukung dan memotivasi guru agar dapat bekerja secara maksimal dalam proses pembelajaran. Penting bagi organisasi mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, salah satunya ialah *perceived organizational support* (POS). Oleh sebab itu *perceived organizational support* (POS) terhadap guru harus diperhatikan oleh pihak sekolah karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja guru. *Perceived organizational support* (POS) dijelaskan Pinnington *et al.*, (2024) sebagai persepsi guru mengenai sejauh mana sekolah menghargai kontribusi mereka dalam pendidikan dan peduli terhadap kesejahteraan guru. Dalam penelitian sebelumnya ditemukan bahwa *perceived organizational support* memiliki dampak signifikan terhadap berbagai aspek perilaku kerja, termasuk kinerja, komitmen terhadap sekolah, dan retensi guru.

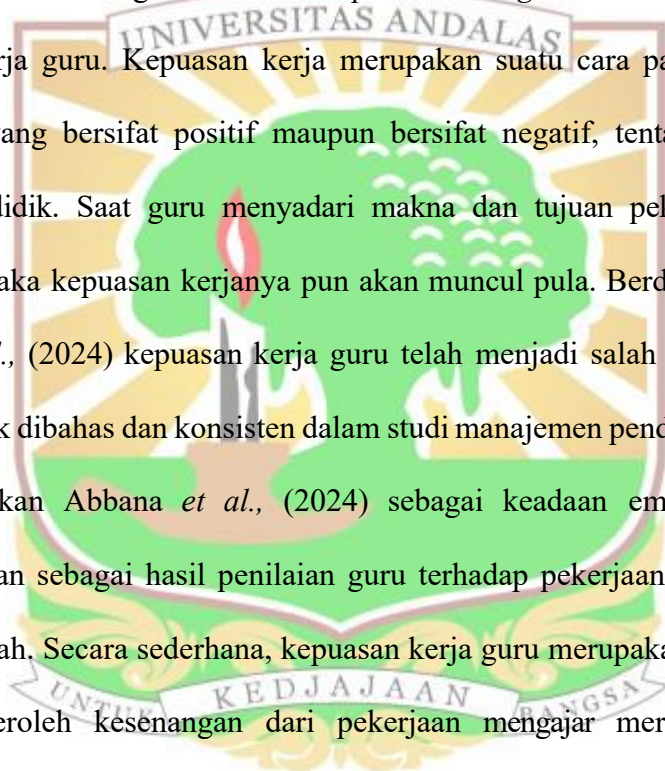
Sekolah pada umumnya memberikan dukungan positif yang dapat membantu produktifitas guru dalam proses pembelajaran. Dukungan yang diberikan sekolah dapat menimbulkan persepsi guru terhadap organisasi sekolah. Ketika guru merasa bahwa sekolah benar-benar peduli terhadap kesejahteraan dan kontribusi mereka dalam pendidikan, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen dalam tugas mengajar (Tjandra *et al.*, 2018). Rasa dukungan ini mendorong guru untuk merasa aman dalam menyampaikan ide-ide baru, kritik

konstruktif terhadap sistem pendidikan, atau laporan mengenai kendala pembelajaran yang dihadapi. Umpan balik yang terbuka dan jujur ini sangat berharga bagi sekolah, karena dapat menjadi sumber informasi yang kaya untuk perbaikan terus-menerus. Selain itu, guru yang merasa didukung cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap sekolah, yang pada gilirannya akan meningkatkan retensi guru. Dalam jangka panjang, siklus positif ini dapat menciptakan budaya organisasi sekolah yang sehat, produktif, dan inovatif dalam bidang pendidikan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Abdullahi *et al.*, (2024) mengenai guru yang termotivasi dan berkomitmen memiliki perasaan emosional yang positif dalam mengajar dan mencapai tingkat produktifitas pembelajaran yang tinggi. Guru yang merasa usaha atau pekerjaannya dijunjung tinggi atau dihargai oleh kepala sekolah akan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik bagi peserta didik. Guru yang merasa menerima dukungan tambahan dari sekolah dan kepala sekolah cenderung lebih berhasil dibandingkan mereka yang tidak menerima dukungan tambahan, Oleh karena itu, *perceived organizational support* (POS) berdasarkan penelitian dalam Abdullahi *et al.*, (2024) yang juga selaras dengan temuannya bahwa *perceived organizational support* (POS) memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Namun hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dan kinerja karyawan tidak selalu langsung. Salah satu variabel yang dapat menjadi penghubung diantaranya adalah kepuasan kerja guru.

Perceived organizational support (POS) juga akan mempengaruhi kinerja guru melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru

penting untuk meningkatkan semangat mengajar, menurunkan tingkat absensi guru, meningkatkan produktivitas pembelajaran, meningkatkan loyalitas guru terhadap sekolah dan mempertahankan guru berkualitas, terutama guru yang ahli dan berpengalaman, yang tentunya berperan penting dalam keberhasilan pendidikan di sekolah. *Perceived organizational support* dapat pula mempengaruhi kepuasan kerja guru. Berdasarkan pendapat Luhtfiya *et al.*, (2024) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang guru, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif, tentang pekerjaannya sebagai pendidik. Saat guru menyadari makna dan tujuan pekerjaannya dalam mendidik, Maka kepuasan kerjanya pun akan muncul pula. Berdasarkan pendapat Abbana *et al.*, (2024) kepuasan kerja guru telah menjadi salah satu subjek yang paling banyak dibahas dan konsisten dalam studi manajemen pendidikan. Kepuasan kerja dijelaskan Abbana *et al.*, (2024) sebagai keadaan emosi positif yang menyenangkan sebagai hasil penilaian guru terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja disekolah. Secara sederhana, kepuasan kerja guru merupakan tingkat dimana guru memperoleh kesenangan dari pekerjaan mengajar mereka. Guru yang kepuasan kerjanya terpenuhi maka kinerjanya dalam mengajar juga akan maksimal tingkat produktivitas pembelajaran juga akan meningkat. Sejalan dengan pendapat tersebut, Harahap *et al.*, (2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja guru merupakan kondisi dinamis yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik tugas mengajar, lingkungan kerja, kepribadian individu, dan nilai-nilai pendidikan yang dianut. Kepuasan kerja guru ini tercermin dalam perasaan positif



terhadap profesi mengajar dan keinginan untuk terus berpartisipasi dalam dunia pendidikan.

Harahap *et al.*, (2020) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja guru yaitu senang dengan tugas mengajar, mencintai profesi guru, moral kerja, disiplin dalam mengajar, serta prestasi dalam bidang pendidikan. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang guru terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan sekolah. Selain itu Harahap *et al.*, (2020) juga berpendapat bahwa kepuasan kerja guru adalah kondisi emosi yang sifatnya positif dan menggambarkan pengalaman kerja guru disekolah. Ketidakpuasan kerja guru muncul saat harapan-harapan mereka terhadap profesi mengajar tersebut tidak terpenuhi.

Kepuasan kerja guru bersifat individual yang mencerminkan perasaan guru terhadap pekerjaannya sebagai pendidik, dimana tingkat kepuasan setiap guru akan berbeda beda dengan guru lain terhadap tugas mengajarnya (Abbana *et al.*, 2024). Agar memperoleh hasil pembelajaran yang optimal, kepuasan kerja guru menjadi faktor yang sangat penting, dimana guru yang merasa puas dalam menjalankan tugas mengajar tentunya akan terus berusaha sebaik mungkin pada saat pelaksanaan pembelajaran maupun tanggung jawab pendidikan. Kepuasan kerja guru juga menjadi faktor yang mempengaruhi lingkungan sekolah, guru yang puas dengan pekerjaannya akan menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan kondusif sehingga dapat menjadikan guru sebagai individu yang kreatif dan inovatif dalam pembelajaran dengan tujuan kinerja mengajar yang dihasilkan juga optimal. Kepuasan kerja guru yang tinggi mengurangi niat guru berpindah sekolah dan

mengarah pada efektivitas pembelajaran yang lebih tinggi, karena akan meningkatkan kinerja sekolah secara keseluruhan (Abbana *et al.*, 2024).

Sebagai lembaga pendidikan formal tingkat menengah pertama, Sekolah menengah pertama memiliki tanggung jawab penting dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas bagi peserta didik. Sekolah menengah pertama merupakan jenjang pendidikan yang berperan dalam membentuk karakter dan mengembangkan kemampuan akademik siswa sesuai dengan standar pendidikan nasional. Sekolah juga diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Dengan tanggung jawab tersebut, diharapkan para guru dapat memiliki kinerja yang baik melalui dukungan organisasional yang diberikan kepada mereka demi tercapainya tujuan pendidikan.

Penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan karena meskipun hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan kinerja telah banyak diteliti dalam konteks perusahaan, penelitian dalam konteks pendidikan khususnya pada guru aparatur sipil negara (ASN) di Indonesia masih terbatas. Lalu pemahaman tentang bagaimana kepuasan kerja memediasi hubungan antara POS dan kinerja guru dapat memberikan wawasan bagi manajemen sekolah dalam merancang bimbingan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Guru ASN memiliki karakteristik unik dengan jaminan kepastian karir dan kompensasi tetap, namun tantangan dalam mempertahankan kinerja guru dan kepuasan kerja tetap ada. Penelitian dalam konteks pendidikan ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu dari Luthfiya & Putra (2024) menemukan adanya pengaruh positif dan

signifikan antara *perceived organizational support* dengan kepuasan kerja guru. Penelitian ini memperkuat argumen bahwa dukungan sekolah terhadap guru, baik dalam bentuk pengakuan atas kontribusi maupun perhatian terhadap kesejahteraan, akan meningkatkan kepuasan kerja guru yang pada akhirnya berkontribusi terhadap efektivitas pembelajaran.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi kinerja guru di SMP Negeri 33 Padang, peneliti mendapatkan data kinerja guru dalam tiga aspek utama yaitu kinerja pembelajaran, kinerja profesional, dan kinerja kepribadian selama periode 2020-2024. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Data Perolehan Kinerja Guru SMP Negeri 33 Padang Tahun 2024

Tahun	Kinerja Pembelajaran		Kinerja Profesional		Kinerja Kepribadian	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
2020	100%	88%	100%	91%	100%	92%
2021	100%	92%	100%	90%	100%	88%
2022	100%	92%	100%	87%	100%	85%
2023	100%	93%	100%	88%	100%	84%
2024	100%	95%	100%	86%	100%	87%

Sumber: *Data SMP N 33 Padang 2025*

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat dilihat bahwa kinerja guru SMP Negeri 33 Padang dinilai melalui tiga bagian utama yaitu kinerja pembelajaran, kinerja profesional dan kinerja kepribadian dengan target pencapaian 100% untuk setiap bagian. Pada bagian kinerja pembelajaran, terlihat adanya peningkatan yang terus menerus dari 88% pada tahun 2020 menjadi 95% pada tahun 2024, menunjukkan

perbaikan yang besar dalam kemampuan guru melaksanakan proses pembelajaran. Namun, kinerja profesional menunjukkan naik turun yang kurang stabil, dimana pencapaian tertinggi terjadi pada tahun 2020 sebesar 91% dan mengalami penurunan hingga mencapai titik terendah pada 86% pada tahun 2024. Sementara itu kinerja kepribadian menunjukkan ketidakstabilan dengan penurunan dari 92% pada tahun 2020 menjadi 84% pada tahun 2023, meskipun mengalami peningkatan menjadi 84% pada tahun 2024. Data ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat peningkatan dalam bagian pembelajaran, masih terdapat masalah dalam menjaga kestabilan kinerja profesional dan kepribadian guru yang mungkin dipengaruhi oleh faktor faktor dalam organisasi, termasuk tingkat dukungan yang diberikan sekolah kepada guru.

Pada tabel 1 terdapat tiga aspek penting, dimana kinerja pembelajaran diukur dengan melihat kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dikelas, kinerja profesional diukur dari kemampuan guru dalam menjalankan tugas sebagai pendidik, seperti pengembangan diri dan kompetensi. Dan yang terakhir yaitu kinerja kepribadian diukur dari kemampuan guru dalam menunjukkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan profesi guru. Satiap aspek memiliki target maksimal 100% , sehingga bisa diketahui seberapa jauh kesenjangan antara harapan dan kenyataan kinerja guru di SMP Negeri 33 Padang.

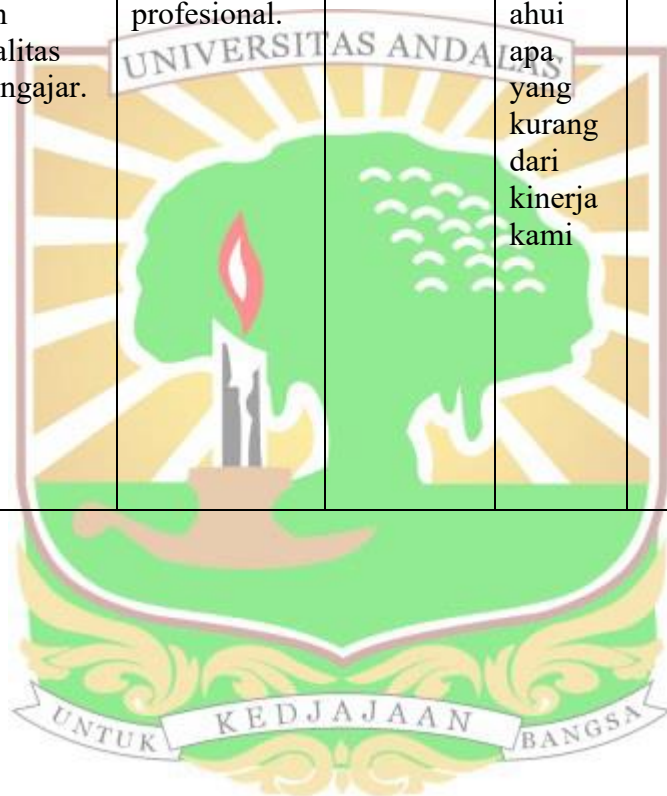
Untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai persepsi guru terhadap dukungan organisasional dan dampaknya terhadap kinerja serta kepuasan kerja, peneliti melakukan wawancara dengan 5 orang guru SMP Negeri 33 Padang. Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan terbuka mengenai dukungan

organisasi, pengaruhnya terhadap kinerja, penilaian kinerja diri, dan tingkat kepuasan kerja. Hasil wawancara tersebut di rangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Wawancara Guru SMPN 33 Padang

No	Pertanyaan	Guru 1	Guru 2	Guru 3	Guru 4	Guru 5	Kesimpulan
1.	Bagaimana Ibu/Bapak melihat dukungan organisasi dari pihak sekolah terhadap kinerja guru?	Menurut saya, pihak sekolah cukup mendukung. Kami difasilitasi dalam kegiatan pelatihan atau workshop.	Kalau dari segi fasilitas, saya rasa masih bisa ditingkatkan, terutama alat bantu ajar seperti proyektor atau papan tulis digital. Tapi dari sisi emosional dan komunikasi, kepala sekolah cukup peduli dengan guru.	Sebagian besar sudah, terutama dalam bentuk koordinasi dan komunikasi yang lancar antar guru dan pimpinan. Tapi untuk laboratorium IPA, masih perlu perbaikan.	Dukungan sekolah terhadap kinerja dipertahankan dengan baik, dengan adanya evaluasi setiap bulannya	Kinerja guru didukung dengan disediakan komputer per kkg (Kelompok Kerja Guru)	Secara keseluruhan, pihak sekolah dinilai cukup baik dalam memberikan dukungan. Contohnya pelatihan atau workshop, evaluasi bulanan, dan adanya komunikasi antara guru dan pimpinan, namun memerlukan peningkatan dalam fasilitas pembelajaran

No	Pertanyaan	Guru 1	Guru 2	Guru 3	Guru 4	Guru 5	Kesimpulan
2.	Apakah dukungan tersebut berpengaruh pada kinerja Ibu/Bapak di sekolah?	Tentu berpengaruh. Kalau kita merasa didukung, jadi semangat untuk meningkatkan kualitas mengajar.	Ya, kalau dukungan kurang, kadang semangat kerja menurun. Tapi saya tetap berusaha profesional.	Iya, tentu saja. Kalau fasilitas mendukung kita sebagai guru juga lebih semangat mengajar.	Tentu, Evaluasi yang diadakan setiap bulan membantu kami mengetahui apa yang kurang dari kinerja kami	Iya, dengan adanya bantuan dari sekolah pekerjaan kami jadi lebih ringan	Dukungan sekolah terhadap kinerja dan semangat kerja ada. Fasilitas yang memadai akan meningkatkan motivasi dalam mengajar. Meski ada keterbatasan dalam wawancara guru tetap berusaha sebaik mungkin



No	Pertanyaan	Guru 1	Guru 2	Guru 3	Guru 4	Guru 5	Kesimpulan
3.	Bagaimana Bapak/Ibu menilai kinerja Ibu/Bapak selama ini? Apakah Anda merasa target yang diberikan oleh sekolah realistis untuk dicapai?	Saya menilai kinerja saya cukup baik. Saya selalu berusaha menyampaikan materi dengan metode yang bervariasi, agar siswa tidak bosan. Menurut saya, targetnya cukup realistis, meskipun kadang padat.	Secara pribadi, saya merasa cukup puas dengan kinerja saya. Tergantung. Untuk target administrasi atau kehadiran guru, saya rasa realistis. Tapi untuk capaian akademik siswa, khususnya di pelajaran tertentu, kadang targetnya terlalu tinggi jika tidak melihat kemampuan dasar siswa secara keseluruhan.	Saya menilai kinerja saya sudah cukup maksimal, terutama dalam hal keterlibatan siswa saat praktik atau diskusi. Sebagian besar realistis, terutama target proses pembelajaran dan ketercapaian silabus.	Menurut saya kinerja saya baik secara keseluruhan, yang diberikan target yang realistis untuk dicapai, meski dibebani apa hari kerja jadwal saya untuk mengajar penuh.	Kinerja saya selama bekerja baik, dengan mengerjakan apa yang menjadi tugas utama dan tugas tambahan	Guru menilai kinerja dalam kategori baik, namun beberapa guru merasa target capaian akademik siswa terlalu tinggi dan tidak mempertimbangkan kemampuan dasar siswa. Sehingga tantangan untuk guru bertambah
4.	Sejauh ini, bagaimana tingkat kepuasan kerja Ibu di sekolah ini?	Saya cukup puas, terutama karena lingkungan kerja di sini mendukung. Tapi saya berharap ada perhatian lebih untuk	Secara umum saya cukup puas. Lingkungan kerja nyaman, hubungan antar guru juga baik. Tapi kadang dari sisi beban administrasi agak berat, jadi sedikit mengurangi	Kepuasan saya sedang-sedang saja. Saya suka mengajar, tapi kadang merasa kurang dihargai secara materi. Tunjangan kinerja	Secara keseluruhan saya puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan, namun saya berharap lebih	Saya puas, karena lingkungan kerja yang ramah dan persaingan yang sehat, namun sedikit sulit karena kurikulum dan peraturan yang	Guru menilai kepuasan kerja cukup baik, dengan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, hubungan baik

No	Pertanyaan	Guru 1	Guru 2	Guru 3	Guru 4	Guru 5	Kesimpulan
		sarana pembelajaran yang mendukung pelajaran sains, agar kami bisa mengajar lebih maksimal lagi.	kepuasan itu.	juga tidak terlalu besar dibandingkan beban kerja kita.	banyak program ekstrakurikuler di sekolah ini	berubah	sesama guru, namun guru merasa tunjangan yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka miliki ditambah dengan seringnya perubahan kurikulum.

Sumber: Hasil wawancara, 2025

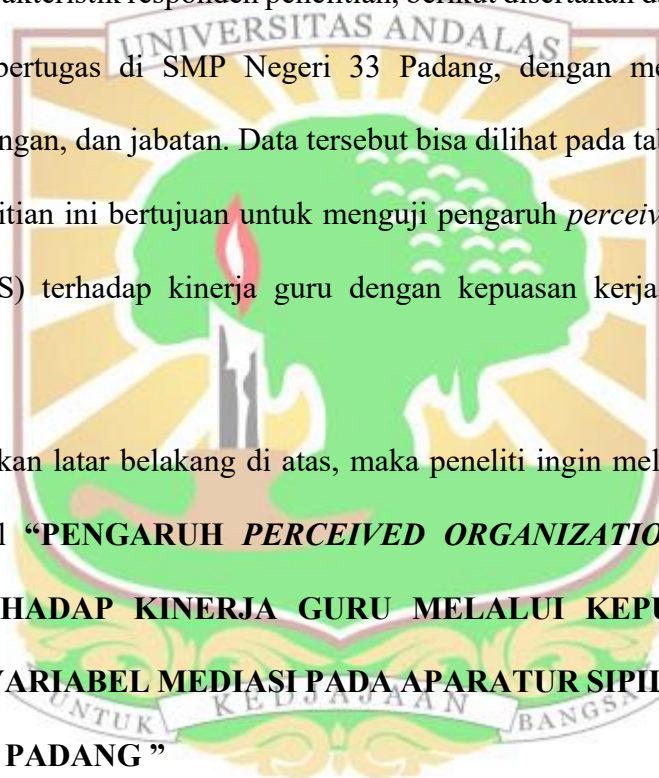
Berdasarkan hasil wawancara dengan lima guru SMP Negeri 33 Padang, dapat disimpulkan bahwa sekolah telah memberikan dukungan organisasional yang cukup baik melalui program pelatihan, workshop, sistem evaluasi bulanan, dan penyediaan fasilitas komputer, yang berdampak positif terhadap motivasi mengajar guru. Meskipun mayoritas guru menilai kinerja mereka sudah baik dengan target yang umumnya realistis, serta tingkat kepuasan kerja yang bervariasi didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan interpersonal yang baik namun masih terdapat tantangan yang harus diatasi. Tantangan tersebut meliputi keterbatasan fasilitas pembelajaran modern, kondisi laboratorium, beban administrasi yang berat, ketidakseimbangan antara tunjangan kinerja dengan beban kerja, serta ketidakstabilan perubahan kurikulum dan peraturan. Oleh karena itu meskipun

dukungan organisasi sudah cukup baik dan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, SMP Negeri 33 Padang masih memiliki ruang untuk perbaikan dalam hal fasilitas pembelajaran, sistem penghargaan, dan stabilitas kebijakan guna mengoptimalkan kepuasan kinerja guru secara menyeluruh.

Penelitian ini peneliti fokuskan pada guru dengan status sebagai aparatur sipil negara (ASN) di SMP Negeri 33 Padang. Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai karakteristik responden penelitian, berikut disertakan data mengenai guru ASN yang bertugas di SMP Negeri 33 Padang, dengan menyertakan nama, pangkat/golongan, dan jabatan. Data tersebut bisa dilihat pada tabel 3 berikut ini;

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA APARATUR SIPIL NEGARA SMP NEGERI 33 PADANG ”**



1.2 Rumusan Masalah

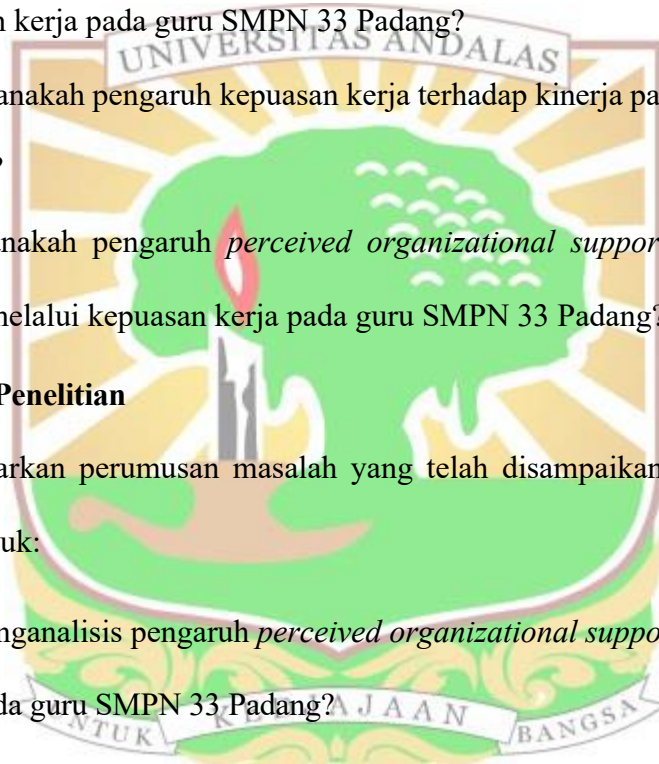
Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang dapat penulis angkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja pada guru SMPN 33 Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kepuasan kerja pada guru SMPN 33 Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru SMPN 33 Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada guru SMPN 33 Padang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disampaikan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja pada guru SMPN 33 Padang?
2. Untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kepuasan kerja pada guru SMPN 33 Padang?
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru SMPN 33 Padang?
4. Untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada guru SMPN 33 Padang



1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh selama kegiatan penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan dan wawasan bagi dunia pendidikan dengan memberikan informasi dan menambah pengetahuan para pembacanya mengenai seberapa berpengaruhnya *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SMP Negeri 33 Padang

2. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi bahan masukan bagi organisasi mengenai *perceived organizational support* (POS) berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SMP Negeri 33 Padang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan berkaitan dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penempatan guru oleh kepala sekolah, dan pengendalian. Dalam penelitian ini variabel terdiri dari berpengaruhnya *perceived organizational support* (POS) terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada guru SMP Negeri 33 Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran dalam penulisan penelitian ini, maka berikut sistematika pembahasannya.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan secara umum yang terdiri dari latar belakang, pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan perumusan masalah, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisi teori-teori yang berkaitan dengan penelitian. Selain itu membahas beberapa penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis serta model kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran, serta metode analisis data untuk membuktikan hipotesis.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penyebaran kuesioner penelitian, analisis deskriptif penelitian, dan analisis data yang berguna untuk membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan penelitian yang telah dilakukan, implikasi, keterbatasan penelitian dan saran yang berguna untuk penelitian berikutnya.