Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Singosari Delitua

Organizational Climate and Job Satisfaction Teacher at Singosari School Delitua

Muhammad Fadli Nugraha

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Diterima; 04-04-2019; Disetujui; 14-06-2019; Dipublish: 30-06-2019

*Corresponding author: de.fazly@yahoo.de

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran iklim organisasi dan kepuasan kerja guru sekolah Singosari Delitua. Metode dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan model deskriptif. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*, dimana seluruh populasi akan menjadi sampel penelitian dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 guru. Instrumen penelitian menggunakan dua skala yaitu skala iklim organisasi yang terdiri dari struktur, tanggung jawab, penghargaan, resiko, kehangatan, dukungan, standar kinerja, konflik. Adapun kepuasan kerja terdiri dari ciri pekerjaan gaji, penyalia, rekan kerja, kondisi kerja. Hasil penelitian menunjukkan dari 90 guru, lebih dari 50% menyatakan iklim organisasi rendah dan lebih dari 25% menyatakan sedang sehingga yang menyatakan tinggi masih dibawah 10%. Sedangkan untuk indikator kepuasan kerja, lebih dari 50% menyatakan rendah dan 25% menyatakan sedang sehingga yang menyatakan tinggi masih dibawah 10%. Artinya iklim organisasi di sekolah tersebut belum baik dilihat dari semua aspek dan kepuasan kerja guru masih rendah dilihat dari semua aspek.

Kata Kunci: Iklim organisasi, Kepuasan Kerja.

Abstract

This study aims to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of Singosari Delitua school teachers. The method in this study uses quantitative with descriptive models. The sampling technique uses a total sampling technique, where the entire population will be a sample of research and the sample in this study is as many as 90 teachers. The research instrument uses two scales, namely organizational climate scale consisting of structure, responsibility, appreciation, risk, warmth, support, performance standards, conflict. The job satisfaction consists of the characteristics of salary work, supervisors, coworkers, working conditions. The results of the study showed that from 90 teachers, more than 50% stated that the organizational climate was low and more than 25% stated moderate so that the stated high was still below 10%. As for the indicator of job satisfaction, more than 50% stated that it was low and 25% said it was moderate so that the stated high was still below 10%. This means that the organizational climate in the school has not been well seen from all aspects and teacher job satisfaction is still low in all aspects.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction.

How to Cite: Nugraha, M.F. 2019. Iklim Organisasi Dan kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Singosari Delitua. *Jurnal Diversita*. 5 (1): 19-23.

PENDAHULUAN

Sekolah adalah sebuah organisasi dalam dunia pendidikan yang memiliki manajemen untuk melaksanakan tugasnya mendidik generasi bangsa Indonesia. Seluruh sekolah wajib memberikan fasilitas belajar mengajar kepada masyarakat termasuk sekolah Singosari Delitua. Sekolah Singosari Delitua juga menjadi tempat bagi guru untuk mentransfer pengetahuan kepada siswanya. Namun sekolah sebagai lembaga yang memberikan fasilitas belajar mengajar juga harus mengerti dengan keadaan guru dan siswanya. Guru sebagai pengajar berperan sangat penting dalam membentuk proses belajar mengajar, sehingga segala hal tentang keperluan dan kenyamanan guru harus lebih diperhatikan.

Sekolah Singosari Delitua mulai semakin baik dan mencapai puncak kejayaannya pada awal tahun 2000-an. Namun beberapa tahun terakhir sekolah Singosari Delitua mengalami perubahan yang sama sekali tidak diharapkan oleh pemimpin sekolah maupun pemiliknya. Melihat dari faktor eksternal dari cepatnya perubahan zaman hingga persaingan antar organisasi pendidikan menjadi salah satu pemicu perubahan tersebut. Namun penelitian ini akan memfokuskan pada kondisi internal.

Kebutuhan seorang guru tidak terlepas dari iklim organisasi yang dapat memberi pengaruh kepada kenyamanan guru. Guru sebagai ujung tombak sekolah harus memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat maksimal dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang diharapkan menghasilkan siswa yang baik.

Iklim organisasi berkenaan dengan persepsi anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok mengenai sifat-sifat dan karakteristik organisasi yang mencerminkan norma serta keyakinan dalam organisasi (Ekvall, dalam Wuri & Suhariadi 2015).

Sedangkan menurut Kolb dan Rubbin dalam Herlina & Bachir (2015), iklim organisasi merupakan suatu perangkat manajemen yang efektif untuk memadukan motivasi individu dengan tujuan serta tugas-tugas dalam organisasi. kemudian Davis, Keith dan Newstrom, (2000) juga menyatakan iklim organisasi lingkungan di mana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis.

Oleh karena itu iklim organisasi sekolah sangat mempengaruhi pekerjaan guru sebagai pemeran utama pendidikan dalam sekolah tersebut dan akan memberikan dampak besar bagi organisasi sekolah Singosari Delitua.

Guru sebagai tenaga pendidik harapan bangsa juga tidak terlepas dari rasa puas atau ketidakpuasan kerja yang biasa terjadi dalam sebuah organisasi, termasuk juga organisasi sekolah.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan

memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja (Robbins, 2008).

Sementara kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dapat memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, kombinasi kepuasan dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya (Hasibuan, 2011).

Oleh karena itu Kepuasan kerja guru juga akan menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan Indonesia secara luas dan secara khusus keberhasilan manajemen sekolah singosari Delitua dalam membangun pendidikan bagi masyarakat di sekitarnya.

Uraian tentang iklim organisasi dan kepuasan kerja sebelumnya menunjukkan sebuah kesimpulan bahwa pentingnya membangun iklim organisasi yang baik serta meningkatkan kepuasan kerja guru. Penelitian ini akan menggambarkan bagaimana kondisi iklim organisasi dan kepuasan kerja guru di dalam sekolah tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan di sekolah singosari Delitua. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling*, yang kemudian diperoleh sampel berjumlah 90 guru.

Iklim organisasi adalah Sarana prasarana yang harus dirasionalisasikan

dengan kebutuhan yang ada, kebersihan, kenyamanan dan keamanan. Kualitas manajemen, rasa memiliki, rasa kekeluargaan dan kebersamaan. Adapun Skala iklim organisasi disusun berdasarkan dimensi Iklim Organisasi menurut Litwin dan Stringer dalam Setiawan K.C. (2015) yang menyatakan ada beberapa dimensi dalam iklim organisasi, yaitu; *Structure* (struktur), *Responsibility* (tanggung jawab), *Reward* (penghargaan), *Risk* (risiko), *Warmth* (kehangatan), *Support* (dukungan), *Standards* (standar kinerja), *Conflict* (konflik), *Identity* (identitas diri).

Kepuasan kerja adalah rasa suka (sikap positif) atau tidak suka (sikap negatif) pada sebagian atau seluruh aspek pekerjaan. Kemudian karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, masalah insentif yang dianggap sesuai atau layak, tentang kesempatan untuk promosi atau lebih maju dari sebelumnya, pujian dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan. Adapun skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja menurut Munandar, M. (2001), yaitu; pekerjaan, gaji, penyeliaan, rekan kerja, kondisi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil data iklim organisasi deskriptif yang dilakukan di sekolah tersebut.

Tabel 1. Deskriptif Iklim Organisasi

Indikator	Tinggi	Sedang	Rendah
Struktur	13	16	61
Tanggung jawab	4	23	63
Penghargaan	0	72	18
Resiko	8	11	71
Kehangatan	4	27	59
Dukungan	2	26	62
Standar kinerja	2	31	57
Konflik	5	24	61

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada 90 responden diketahui bahwa yang kerja terstruktur dalam kategori tinggi sebanyak 13 guru, sedang 16 dan rendah 61 guru. Bertanggung jawab dalam kategori tinggi sebanyak 4 guru, sedang 23 guru dan rendah 63 guru. Penghargaan dengan kategori tinggi sebanyak 0 guru, sedang 18 guru dan rendah 63 guru. Resiko dalam kategori tinggi sebanyak 8 guru, sedang 11 guru dan rendah 71 guru. Kehangatan dalam kategori tinggi sebanyak 4 guru, sedang 27 guru dan rendah 59 guru.

Dukungan dalam kategori tinggi sebanyak 2 guru, sedang 26 guru dan rendah 62 guru. Standar kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 2 guru, sedang 31 guru dan rendah 57 guru. konflik dalam kategori tinggi sebanyak 5 guru, sedang 24 guru dan rendah 61 guru. Identitas kerja dalam kategori tinggi sebanyak 0 guru, sedang 0 guru dan rendah 90 guru

Selanjutnya dalam tabel 3 berikut menggambarkan hasil penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif kepuasan kerja.

Tabel 2. Deskriptif Kepuasan Kerja

Indikator	Tinggi	Sedang	Rendah
Ciri-ciri pekerjaan	9	18	63
Gaji	2	23	65
Penyelia	4	15	71
Rekan kerja	4	19	67
Kondisi kerja	4	22	64

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada 90 responden diketahui bahwa yang ciri pekerjaan dalam kategori tinggi sebanyak 9 guru, sedang 18 guru dan rendah 63 guru. gaji dalam kategori tinggi sebanyak 2 guru, sedang 23 guru dan rendah 65 guru. Penyelia dalam kategori tinggi sebanyak 4 guru, sedang 15 guru dan rendah 71 guru. Rekan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 4 guru, sedang 19 guru dan rendah 67 guru. Kondisi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 4 guru, sedang 22 guru dan rendah 64 guru.

Hasil dari analisis deskriptif diatas menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah singosari Delitua di dominasi oleh rendahnya iklim organisasi di sekolah tersebut yang terlihat lebih dari 50% guru menyatakan rendah dan yang menyatakan tinggi kurang dari 10%. Rendahnya iklim organisasi dibuktikan dengan rendahnya penghargaan terhadap guru dan tidak adanya kesempatan untuk berkembang di sekolah tersebut. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi yang tidak baik akan memberikan dampak bagi perkembangan sekolah singosari Delitua.

Sejalan dengan Davis, Keith dan Newstrom, (2000) yang menyatakan iklim organisasi lingkungan di mana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis.

Selanjutnya gambaran kepuasan kerja guru sekolah singosari Delitua juga di dominasi oleh mayoritas guru menyatakan rendah kepuasan kerja nya. Lebih dari 50% guru memiliki kepuasan kerja yang rendah dan kurang dari 10% guru yang menyatakan puas dengan bekerja di sekolah tersebut. Rendah nya kepuasan kerja guru dibuktikan dari tidak jelasnya tugas pokok pekerjaan hingga kondisi kerja yang tidak mendukung menjadi alasan yang utama bagi guru di sekolah singosari Delitua tersebut.

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins s(2008) yaitu Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi sekolah singosari Delitua didominasi oleh rendahnya pandangan guru terhadap iklim organisasi sekolah tersebut dari semua indikator yang ada. Begitu juga dengan kepuasan kerja guru yang di dominasi oleh rendahnya kepuasan kerja guru dari semua aspek yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Arishanti K.I., (2007). Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Karyawan, Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma. Jurnal Psikologi Volume 1, No. 1.

- Atkinson, R.C. (2005). Pengantar Psikologi (terjemahan Taufiq dan Barhana). Jakarta : Erlangga
- Davis, Keith dan Newstrom, (2000), Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Hidayat R, (2013). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. Jurnal Makara Seri Sosial Humaniora, 2013, 17(1): 19-32.
- Munandar, M. (2001). Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja. Edisi Pertama. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Meyer, J.P, Allen N.J., and Smith C.A. (1993). Commitment Organizational and Occupations: Extension and Tes of Three Component Conceptualization. Journal of Applied Psychology. 78:538-551.
- Setiawan K.C. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami 1(1). 23-32.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Widyastuti E, dkk. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Psikologi Tabularasa. 9(1) 66-76.
- Yuniar I.G, dkk. (2011). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali Jurnal Psikologi Undip 9(1).