
Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulau Laut Sigam Kabupaten Kotabaru

Gt. Nor Ainah Syarieff¹, Sutrisno², Regina³

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

¹gustinoerainahsyarieff@gmail.com, ²sutrisno.yoans@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP/MTs Negeri di kecamatan Pulaulaut Sigam kabupaten Kotabaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah guru-guru SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru sebanyak 112 guru dengan sampel sebanyak 88 guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisis dengan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Namun, secara parsial, budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dengan nilai signifikansi sebesar 0,081. Sebaliknya, iklim organisasi secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,01. Selain itu, variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja guru adalah iklim organisasi, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja*

Abstract

This study aims to analyze and examine the influence of organizational culture and organizational climate on job satisfaction of public junior high school teachers in Pulaulaut Sigam sub-district, Kotabaru district. This research uses a quantitative approach. The population of this research is the teachers of State Junior High Schools / MTs in Pulaulaut Sigam District, Kotabaru Regency as many as 112 teachers with a sample of 88 teachers. Data were collected through questionnaires. Furthermore, the collected data were analyzed by multiple regression analysis. The results showed that organizational culture and organizational climate simultaneously have a significant influence on teacher job satisfaction, with a significance level of 0.000. However, partially, organizational culture did not show a significant influence on teacher job satisfaction, with a significance value of 0.081. In contrast, organizational climate partially proved to have a significant effect on teacher job satisfaction, with a significance level of 0.01. In addition, the variable that has the most dominant influence on teacher job satisfaction is organizational climate, with a significance level of 0.001.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Climate, Work Satisfaction*

PENDAHULUAN

Kemajuan dan kesejahteraan suatu bangsa sangat tergantung pada mutu sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Wajarlah jika peningkatan mutu SDM menjadi perhatian serius dari setiap negara termasuk Indonesia (Adisaputro, 2020). Mutu SDM tentu tidak bisa terlepas dari mutu pendidikan. Peningkatan kualitas SDM harus melalui peningkatan kualitas pendidikan, prioritas pada SDM berarti memprioritaskan pendidikan. Mutu pendidikan akan mempengaruhi martabat dan kesejahteraan bangsa (Purnama, 2016).

Mengingat pentingnya pendidikan, maka pemerintah dan berbagai pihak telah dan terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai cara. Upaya itu antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, workshop, peningkatan anggaran pendidikan, peningkatan kesejahteraan guru, penerapan manajemen berbasis sekolah dan menerbitkan beberapa peraturan perundang-undangan bidang pendidikan (Ekawati, 2018). Melalui berbagai upaya ini diharapkan mutu pendidikan akan meningkat. Namun kenyataannya hingga saat ini kualitas pendidikan dan SDM bangsa Indonesia masih belum menggembirakan. Masalah peningkatan mutu pendidikan masih menjadi perhatian yang belum terpecahkan (Mariana, 2021).

Gejala – gejala seperti adanya guru yang sering kali tidak hadir atau terlambat di jam mengajar; kurangnya disiplin dalam mengisi tugas piket, kurangnya ide/gagasan saat kegiatan sekolah, jarang melakukan karya ilmiah dan inovatif disekolah dan lain-lain, menunjukkan bahwa adanya tindakan secara pasif “pembiaran terhadap kondisi” dan kurangnya usaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Mukhid, 2007). Adanya upaya pembiaran terhadap kondisi sedemikian rupa dan rendahnya kinerja merupakan ciri-ciri ketidakpuasan pekerja, dalam hal ini adalah guru.

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan guru tentang pekerjaannya. Menurut Triton, P. B. (2009), kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kinerja guru merupakan penilaian atau cerminan perasaan guru terhadap pekerjaannya, yaitu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil pembelajaran (Asiah, 2016).

Dalam rangka untuk meningkatkan kualitas kerja, guru harus dihadapkan dengan perasaan yang timbul dalam dirinya terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Ada rasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaannya. Robbins & Judge (2009) mengatakan bahwa kepuasan karyawan menyebabkan organisasi cenderung lebih efektif, karyawan cenderung berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka, dan membuat karyawan lebih mudah untuk berbuat lebih dalam pekerjaannya. Berdasarkan pendapat ini dapat disimpulkan bahwa apabila guru memiliki kepuasan kerja, maka sekolah cenderung lebih efektif, guru akan cenderung berbicara positif tentang sekolahnya, ia akan membantu orang lain, melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka, dan mendorong guru untuk berbuat lebih dalam pekerjaannya.

Berbagai faktor mempengaruhi kepuasan kerja guru, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi, dalam hal ini sekolah, merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, siswa dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah yang menjadi pembeda dengan sekolah lainnya (Johannes dkk, 2020). Karakteristik dari budaya organisasi sekolah akan menentukan budaya organisasi yang kuat atau rendah, kekuatan budaya organisasi akhirnya akan menentukan tingkat kepuasan kerja guru.

Selain budaya organisasi, kepuasan kerja juga ditentukan oleh iklim organisasi yang sejuk, karena semua organisasi mempunyai suatu iklim dan bergantung pada

kekuatannya, iklim dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasinya. Iklim organisasi didefinisikan oleh berbagai ahli, diantaranya Hoy dan Miskel (1987), menyatakan iklim organisasi (sekolah) adalah karakteristik organisasi (sekolah) tertentu yang membedakan dengan organisasi lain yang dapat mempengaruhi para anggotanya. Dalam iklim sekolah dapat dikembangkan sikap-sikap sosial, toleransi, menghargai pendapat orang lain, bekerja sama menyelesaikan masalah dan sebagainya (Pidarta, 2008: 134).

Iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan kerja. Guru akan merasa puas jika lingkungan sekolah tempat bekerja memberikan suasana yang nyaman untuk mengembangkan diri. Iklim sekolah yang baik membuat guru merasa senang, tenang dalam bekerja, dan memberikan kepuasan kerja kepada guru. Sebaliknya iklim sekolah yang kurang baik, menimbulkan perasaan tidak tenang dan senang bagi para guru, bahkan bisa saja menimbulkan stres kerja (Meithiana, 2017).

Kecamatan Pulaulaut Sigam adalah kecamatan yang baru dibentuk hasil pemekaran dari kecamatan Pulaulaut Utara di Kotabaru, berdasarkan Perda Kabupaten Kotabaru nomor 5 tahun 2019 tentang Pemekaran Kecamatan Pulaulaut Sigam dalam Wilayah Kabupaten Kotabaru. Tentunya sesuatu yang menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi di tempat ini.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru. Penelitian ini berupaya untuk menjawab apakah budaya organisasi dan iklim organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja guru. Selain itu, penelitian ini juga akan mengevaluasi pengaruh parsial dari masing-masing variabel, yaitu budaya organisasi dan iklim organisasi, terhadap kepuasan kerja guru. Lebih lanjut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja guru di lingkungan pendidikan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan teknik korelasional. Penelitian ini terdiri atas 3 variabel, yaitu 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas adalah budaya organisasi (X1), dan Iklim organisasi (X2). Variabel terikat adalah kepuasan kerja guru (Y). Variabel X1 berpengaruh terhadap Y, variabel X2 berpengaruh terhadap Y. Semua variabel baik X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru, yaitu MTs Negeri 1 Kotabaru, MTs Negeri 2 Kotabaru, SMP Negeri 4 Kotabaru, SMP Negeri 5 Kotabaru, dan SMP Negeri 7 Kotabaru yang berjumlah 112 orang, dengan menggunakan teknik *probability sampling* diambil sample penelitian sebanyak 88 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini angket atau kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Untuk menentukan kevalidan dari item kuesioner digunakan korelasi *product moment Pearson* (korelasi product moment dengan angka kasar) dengan mengkorelasikan antara skor yang didapat siswa pada suatu butir soal dengan skor total yang didapat. Untuk uji reliabilitas menggunakan metode *coefisien Alpha Cronbach's*. Data yang telah valid dan reliabel diolah menggunakan SPSS versi 20 yang akan mempermudah perhitungan analisis, Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam analisis ini dilakukan dengan bantuan

program SPSS dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap dependennya.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kerangka konseptual diatas, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru.
2. Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru.
3. Iklim organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin mayoritas, yaitu 54 orang (61%) adalah wanita, dan 34 orang (39%) adalah laki-laki.
- b. Karakteristik responden berdasar status pendidik, mayoritas responden, yaitu 62 orang (70%) adalah PNS, dan 26 orang (30%) adalah non PNS.

2. Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua uji persyaratan analisis terpenuhi, maka langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel budaya organisasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) dengan perstasi kerja guru (Y) menggunakan teknik korelasi pearson. Dengan bantuan program SPSS 20 for windows diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 1. Hasil uji F (simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	142,642	2	71,321	12,547	,000 ^b
1 Residual	483,177	85	5,684		
Total	625,818	87			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah, 2020

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya berpengaruh secara bersama-sama dengan melihat nilai

$$F_{tabel} = f(k; n - k),$$

$$F_{tabel} = (2; 88 - 2)$$

$$F_{tabel} = (2; 86)$$

$$F_{tabel} = 3,10$$

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} 12,547 > F_{tabel} 3,10 dan ntingkat signifikan 0,000 < 0,05, atinya variable budaya organisasi (X_1)

dan variable iklim organisasi (X2) secara simultan (bersamaan) berpengaruh signifikan terhadap variable kepuasan kerja guru (Y) di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru. Maka H_1 diterima H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru diterima.

b. Uji Parsial

Tabel 2. Hasil uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,139	3,692		3,829	,000
1 Budaya Organisasi	,101	,057	,187	1,765	,081
Iklim Organisasi	,152	,044	,366	3,454	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.36, dengan mengamati baris, kolom t, dan Sig, bisa dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja guru (H_1)

Variabel budaya organisasi (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru. Hal ini terlihat dari signifikan budaya organisasi (X_1) $0,081 > 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = t(\text{Sig}/2; n - k - 1) = t(0,05/2; 88 - 2 - 1) = 0,025; 85 = 1,988268$. Berarti nilai $t_{hitung} 1,765 < t_{tabel} 1,988268$. Maka H_0 diterima H_1 ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru ditolak.

2) Pengaruh variabel Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja guru (H_2)

Variabel Iklim organisasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru. Hal ini terlihat dari signifikan Iklim organisasi (X_2) $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{tabel} = t(\text{Sig}/2; n - k - 1) = t(0,05/2; 88 - 2 - 1) = 0,025; 85 = 1,988268$. Berarti nilai $t_{hitung} 3,454 > t_{tabel} 1,988268$. Maka H_2 diterima H_0 ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru diterima.

c. Uji Dominan

Uji dominan dilakukan untuk mencari variabel independen mana yang paling berpengaruh terhadap variabel independen jika dibandingkan dengan variabel independen lainnya.

Tabel 3. Hasil uji Dominan

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,139	3,692		3,829	,000

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Budaya Organisasi	,101	,057	,187	1,765	,081
Iklim Organisasi	,152	,044	,366	3,454	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Data diolah, 2020

Nilai *standardized coefficient* iklim organisasi memiliki pengaruh yang lebih tinggi sebesar 0,366 daripada nilai *standardized coefficient* budaya organisasi sebesar 0,187. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan adalah iklim organisasi. Artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi iklim organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru diterima

3. Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari penelitian pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru terhadap populasi dengan mengambil 88 sampel dan seluruh responden telah mengembalikan kuesioner yang dibagikan, sehingga diperoleh skor budaya organisasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja guru. Berdasarkan hasil penelitian ini, ketiga hipotesis yang dikemukakan dan sudah diuji signifikansinya dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru.

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan yang didapat dari jawaban para guru yang dijadikan responden dalam penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja sebagian besar (98%) guru SMP/MTs negeri di kecamatan Pulaulaut Sigam berada pada Kualifikasi tinggi. Guru SMP/MTs negeri di kecamatan Pulaulaut Sigam rata-rata memiliki 6 subvariabel kepuasan kerja yang tinggi. Subvariabel pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) memiliki nilai rata-rata frekuensi yang paling tinggi responden menjawab sangat setuju (86%) dibandingkan subvariabel yang lain, gaji (*pay*), rekan kerja (*work group*), pengawasan (*supervisi*) dan kesempatan promosi (*promotion*)

Penemuan ini memperkuat pendapat husaini husman (2002: 498) yang mengartikan kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Temuan dalam penelitian ini, pada variable kepuasan kerja, yang perlu diperhatikan adalah komponen subvariabel kesempatan untuk maju atau promosi jabatan dalam organisasi memiliki nilai rata-rata paling rendah daripada yang lainnya (25%). Kepuasan kerja guru yang tinggi dipengaruhi oleh budaya organisasi dan iklim organisasi yang tinggi.

Berdasarkan analisis data pada tabel 5.35, dapat dilihat pada nilai F_{hitung} 12,547 > F_{tabel} 3,10 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, artinya iklim organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh simultan (bersama-sama) secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Maka H_1 diterima H_0 ditolak. Dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru diterima.

Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya budaya organisasi dan iklim organisasi dimana guru tersebut bekerja. Budaya organisasi dan iklim

organisasi yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja guru yang baik pula. Hasil penelitian ini tentunya mengisyaratkan kepada semua pihak sekolah untuk dapat memperhatikan budaya organisasi dan iklim organisasi sekolah agar memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja guru

b. Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru.

- 1) Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru.

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan yang didapat dari jawaban para guru yang dijadikan responden dalam penelitian ini menunjukkan budaya organisasi sebagian besar (94%) guru SMP/MTs negeri di kecamatan Pulaulaut Sigam berada pada Kualifikasi tinggi.

Guru SMP/MTs negeri di kecamatan Pulaulaut Sigam rata-rata memiliki 3 subvariabel budaya organisasi yang tinggi. Subvariabel perilaku anggota organisasi memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan subvariabel yang lain, kreativitas dan loyalitas terhadap organisasi. Komponen subvariabel yang perlu diperhatikan adalah tindakan dalam interaksi dengan sesama di luar organisasi yang paling sedikit frekuensi jawaban responden sangat setuju (15,9%), motivasi ekstrinsik pemberian penghargaan kepada pegawai setelah menjalankan tugas (20,5%), inisiatif menyampaikan ide atau gagasan (23,9%), serta mampu mencapai target yang ditetapkan sekolah (23,9%)

Berdasarkan analisis data pada tabel 5.36 dapat dilihat pada nilai variabel budaya organisasi, bahwa nilai $t_{hitung} 1,765 < t_{tabel} 1,988268$, dengan signifikansi budaya organisasi (X_1) $0,081 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru ditolak

Dapat disimpulkan bahwa masih sangat perlu ditingkatkan budaya organisasi pada SMP/MTs Negeri di kecamatan Pulaulaut Sigam agar dapat memberikan pengaruh yang ideal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini dapat dicapai dengan memperhatikan pemberian penghargaan dari sekolah baik berupa ucapan terimakasih atau imbalan kepada guru yang berhasil menyelesaikan tugas, melibatkan seluruh anggota dalam kegiatan sekolah, menentukan target tugas setiap guru secara jelas, dan mengadakan kegiatan bersama dengan dengan lingkungan sosial diluar sekolah

- 2) Pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru.

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan yang didapat dari jawaban para guru yang dijadikan responden dalam penelitian ini menunjukkan iklim organisasi sebagian besar (95%) guru berada pada Kualifikasi tinggi. Komponen subvariabel yang perlu diperhatikan adalah pemimpin memberi penghargaan dan melibatkan bawahan (18,2%) memiliki nilai sangat setuju paling rendah. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana yang terlihat pada penelitian ini, dimana nilai variabel iklim organisasi nilai $t_{hitung} 3,454 > t_{tabel} 1,988268$, dengan signifikansi iklim organisasi (X_2) $0,000 < 0,05$. Artinya iklim organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru. Maka dapat disimpulkan hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap

kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru diterima.

Smither (1998: 399) menyatakan bahwa Iklim merupakan sebuah situasi yang berhubungan dengan pemikiran, perasaan, dan perilaku anggotanya yang bersifat temporal dan subyektif.

Iklim merupakan konsep sistem yang dinamis. Iklim sekolah dapat dipahami dengan merujuk pada indikator penentunya seperti keadaan kelompok kerja, cara kerjasama dan cara kepemimpinan di sekolah yang kesemuanya membentuk semacam iklim sekolah secara unik.

Mengacu pada hasil penelitian ini, maka dapat kita simpulkan iklim budaya yang telah ada sekarang ini pada SMP/MTs Negeri di kecamatan Pulaulaut Sigam perlu dipertahankan dan makin ditingkatkan, agar menambah tingkat kepuasan kerja guru di sekolah tersebut.

c. Iklim organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru.

Berdasarkan analisis data pada tabel 5.37, dapat dilihat Nilai standarized coefficient Iklim organisasi memiliki nilai yang lebih besar yaitu 0,366 daripada nilai standarized coefficient budaya organisasi 0,187. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah iklim organisasi. Maka dapat disimpulkan hipotesis yang berbunyi iklim organisasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru diterima

Hasil penelitian ini berarti bahwa kepuasan kerja guru pada SMP/MTs Negeri di kecamatan Pulaulaut Sigam lebih dominan dipengaruhi oleh iklim organisasi daripada budaya organisasi. Hal ini memberi makna penting kepada seluruh anggota organisasi sekolah, untuk memperhatikan pembentuk iklim organisasi seperti proses kepemimpinan, kekuatan motivasi, proses komunikasi, pengambilan keputusan, penetapan tujuan dan proses pengawasan untuk tercipta dengan baik di sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru mengenai pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru, diperoleh beberapa kesimpulan. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di sekolah-sekolah tersebut. Namun, secara parsial, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sebaliknya, iklim organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru. Selain itu, hasil penelitian juga mengungkap bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan budaya organisasi dalam menentukan tingkat kepuasan kerja guru di SMP/MTs Negeri di Kecamatan Pulaulaut Sigam Kabupaten Kotabaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro, S. E. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat. *J-KIs: Jurnal Komunikasi Islam*, 1(1).
- Asiah, S. (2016). Efektivitas Kinerja Guru. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 1-11.
- Bowditch, J. L., & Buono, A. F. (1997). *A Primer on Organizational Behavior*. Fourth Edition.: John Willey & Sons, New York.
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2), 118-139.
- Erni, T. Sule., & Kurniawan, S. (2006). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1987). *Educational Administration, Theori, Research and Practice*. Third Edition. Random House, New York
- Johannes, N. Y., Ritiauw, S. P., & Abidin, H. (2020). Implementasi Budaya Sekolah dalam Mewujudkan Pendidikan Karakter di SD Negeri 19 Ambon. *PEDAGOGIKA: Jurnal Pedagogik dan Dinamika Pendidikan*, 8(1), 11-23.
- John, I. M., (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kabul. (2003). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru SLTP di kota Banjarmasin (Tesis)*. Yogyakarta: Program Pasca Sarjana. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Erly Suandy. Buku 1. Ed 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Mariana, D. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas Sekolah Penggerak dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10228-10233.
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan.
- Mukhid, A. (2007). Meningkatkan kualitas pendidikan melalui sistem pembelajaran yang tepat. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1).
- Purnama, B. J. (2016). Optimalisasi manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 12(2), 113839.
- Ramadhan, M. (2021). Theoretical analysis and relationship of government and private investment on economic growth and employment absorption. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 9(3), 059-067.
- Robbins & Judge. (2008). *Prilaku Organisasi*. Buku 1. Cet. 12. Salemba empat. Jakarta
- Smither, R. D. (1998). *The Psychology of Work & Human Performance*. Third Edition.: Library of Congress Cataloging-In-Publication Data, New York.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitati dan Kualitatif*. PT Alfa Beta, Bandung.
- Syahier, Syahier dkk. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi*

terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Berdikari.. Jurnal manajemen dan Bisnis Indonesia. 2(1).

Thoha, M. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Triton, P. B.(2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.

Usman, H. (2009). *Manajemen teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. PT Bumi Aksara, Jakarta.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
