Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Desember 2023, 9 (23), 508-514
DOI: https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/7325
p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364
Accredited by Directorate General of Strengthening for Research and Development
Available online at https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP

.

Jurnal Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Muhamad Abduh Daulanil Hasan[1], Sya'roni Ma'shum[2], Saprialman[3]

Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia1, Fakultas Agama Islam, Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Received: 10 November 2023
Revised: 21 November 2023
Accepted: 29 November 2023

Abstract

Organizational climate and job satisfaction is one of the factors that affect teacher performance. The high performance of teachers is related to the organizational climate and job satisfaction of teachers in carrying out their duties. The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate on teachers, determine the effect of job satisfaction on teachers and determine the influence of organizational climate and job satisfaction on teacher performance. The method used in this study is a survey while the data collection is by questionnaires to teachers who are in the MAN 4 KARAWANG environment.

Keywords: *job satisfaction, performance of teachers*

(*) Corresponding Author: hasandaulanil@gmail.com , syaroni.mashum@fai.unsika.ac.id , saprialman@fai.unsika.ac.id

How to Cite: Hasan, M., Ma'shum, S., & Saprialman, S. (2023). Jurnal Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *9*(23), 508-514. Retrieved from https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/7325

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah tugas kemanusiaan. Meningkatkan pemahaman dan pengetahuan Untuk mendorong tumbuhnya nilai, sikap, dan perilaku. Bab 1 Ketentuan Umum Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Lembaga Pendidikan Nasional Pasal 1 Status: Pendidikan adalah usaha yang disengaja dan dipikirkan dengan matang untuk menciptakan suasana dan tata cara belajar yang secara aktif mendorong peserta didik untuk mengembangkan potensi spiritual, agama, diri. -kontrol, individualitas, kecerdasan, akhlak mulia, dan bakat. Apa persyaratannya, masyarakat, dan negara? dan sistem pendidikan yang berkualitas tinggi di tanah air Kualitas ditunjukkan oleh kemampuan untuk menciptakan materi pendidikan, kegiatan pendidikan, dan proses administrasi sekolah yang efektif dan efisien. Pendidikan diatur secara ketat untuk memastikan bahwa prosedur yang terjadi berdampak besar bagi kehidupan masyarakat. Dalam hal ini lembaga pendidikan sebagai wadah pendidikan sangatlah penting, karena setiap individu dapat melakukan berbagai kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang dapat dimanfaatkan di masyarakat.

Rivai (2009:30) menegaskan bahwa relevansi pendidikan bergantung pada produksi kecakapan hidup yang dapat diterima, pendidikan yang tidak terfokus pada potensi masyarakat dan daerah, dan kerjasama yang kurang optimal dengan dunia usaha industri. Sementara keadaan pendidikan saat ini tidak sepenuhnya dapat disalahkan atas keadaan saat ini, pendapat ini menggambarkan bahwa pendidikan saat ini telah gagal menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai

dengan kebutuhan pembangunan dan pembangunan masyarakat. Proses pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Guru harus menjadi bagian integral dari sumber daya manusia jika ingin meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan. Mereka harus dibantu, dipertahankan, dan diperluas. Mukhtar dkk. mengidentifikasi berbagai kekhawatiran (lihat http://dudinahmad.blogspot.com/2009/12/influence-culture-organization-dan-iklim-html). Guru yang memiliki Kebijaksanaan, Kebijaksanaan, dan Perasaan Pendidikan Spiritual dan Moral akan memiliki masalah dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam situasi ini. Hal ini dikarenakan fasilitas pengajaran yang kurang memadai sehingga memungkinkan guru untuk lebih kreatif selama pembelajaran berlangsung. Misi tampaknya tidak membawa atau mampu menyelesaikan tujuan yang diberikan, dan kekuatan yang tersedia cukup terbatas dan murah. Ada juga kekurangan layanan pendukung seperti staf administrasi, laboratorium, dan perpustakaan.

realisasi terkait sekolah Hasil aktual terkait erat dengan pencapaian. Kinerja guru di distrik sekolah ini. Kinerja guru umumnya dievaluasi berdasarkan seberapa berhasil mereka melaksanakan rencana kerja untuk mencapai tujuan tersebut. Secara bersamaan, Anda dapat mengamati efek dari kinerja guru pada siswa. Tujuan pembelajaran yang jelas, khususnya, memiliki efek pada transfer perilaku siswa selanjutnya. Guru memainkan peran penting dalam mempertahankan minat pada lembaga pendidikan. Hal ini penting untuk keberhasilan Sekolah.

Mutmainnah adalah orang fiktif (2008:3) Status "Instruktur adalah faktor penting dalam mempengaruhi kualitas pengajaran." Guru diutamakan. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas." Sebagaimana dikemukakan oleh Hasruddin (Mutmainnah, 2008:47): "Peranan pendidik Anda dapat mengembangkan keterampilan sebagai guru, pemimpin kelas, pengawas, pengatur lingkungan, peserta, perencana, monitor, motivator, dan konsultan melalui proses ini.

Sebagai hasil dari pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sangat penting untuk peningkatan kualitas pendidikan. Karena kesalahan guru dalam menafsirkan jurusan, fungsi guru akan bervariasi. Lambat laun, guru dan siswa tidak lagi bergantung satu sama lain.

Dalam hal ini, kemampuan guru untuk melakukan tugasnya sangat terpengaruh. Lingkungan pendidikan mungkin menjadi berulang dan menyedihkan. Mereka tidak senang dengan guru mereka atau mengalami kesulitan tambahan. Ini adalah inti dari masalah ini. Ini dengan mudah menekan kedua belah pihak demi pertempuran. Akhirnya saya curhat. Dengan cara yang tidak bijaksana.

Tragedi serupa terjadi di pesantren Aliyah di Kota Karawang. Temuan penelitian Persiapan di kelas Memiliki masalah kinerja. Ternyata pendidikan guru masih dibutuhkan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya guru yang mengajar mata pelajaran nonprofesional. Guru datang terlambat ke sekolah, tidak ada alasan bagi mereka untuk mengajar ketika sakit, mereka memiliki kewajiban keluarga, pesta, dan kewajiban lainnya.

Konsep hubungan variabel iklim dan kepuasan kerja dengan kinerja guru dapat dimanfaatkan untuk menjelaskan, mengantisipasi, dan menemukan alternatif fenomena permasalahan kinerja guru di Madrasah Aliyah 4 Karawang.

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU .

STUDI PERPUSTAKAAN

Iklim Organisasi

Secara teoritis, iklim organisasi didefinisikan sebagai berikut: "Iklim organisasi adalah seperangkat pola dan lingkungan yang berdampak pada terbentuknya motivasi dan berfokus pada persepsi". Itu adalah persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai yang memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan organisasi. Persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai Ketika menyangkut organisasi, iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif berkelanjutan yang dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka. Iklim organisasi dapat digambarkan sebagai kumpulan ciri-ciri atau ciri-ciri organisasi atau lembaga.

"Iklim organisasi" didefinisikan sebagai "suasana internal atau psikologi organisasi," menurut Luthans (http://theorionline.wordpress.com/2010/01/25/iklim-organization/, diakses pada 19 September 2013). Lingkungan organisasi berdampak pada praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Harap diingat bahwa setiap organisasi akan memiliki lingkungan organisasi yang berbeda dari yang lain. Perbedaan ini akan tercermin dalam berbagai posisi yang dikembangkan di dalam bisnis, serta jenis individu yang bekerja di sana.

Menurut Nawawi (dalam http://dudinahmad.blogspot.com/2009/12/influence-culture-organization-dan-iklim-html), iklim organisasi adalah suasana kerja yang secara aktif didirikan dan dikembangkan, serta disediakan dan dilindungi di tempat kerja oleh organisasi. Faktor motivasional yang memerlukan perhatian setiap pemimpin dalam suatu organisasi, menurut Siagian (2011:63), iklim organisasi diartikan sebagai kondisi kerja fisik dan non fisik, beserta lingkungan kerja, yang turut mempengaruhi perilaku dan merupakan motivasi. faktor yang memerlukan perhatian setiap pemimpin dalam suatu organisasi.

Keadaan tempat kerja, baik aspek material dan fisik, serta aspek non-materi dan non-fisik dari tempat kerja, dengan demikian dapat didefinisikan sebagai iklim organisasi, yang dapat berdampak pada perilaku dan kinerja instruktur dalam suatu organisasi (sekolah).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai evaluasi karyawan tentang seberapa baik pekerjaannya secara keseluruhan memenuhi kebutuhannya. Kepuasan kerja juga merupakan sikap luas yang merupakan hasil dari sejumlah sikap tertentu mengenai aspek pekerjaan, kemampuan beradaptasi, dan interaksi sosial seseorang di luar tempat kerja, antara lain. Dalam kata-kata Robbin (2006), "kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya; sikap ini mungkin termasuk merasa puas atau tidak senang dengan semua aspek pekerjaannya."

Hubungan antara kepuasan dan kesenangan adalah salah satu sebab dan akibat, atau sebab dan akibat. Karena kepuasan itu dinamis, artinya berubah dari waktu ke waktu, manusia tidak pernah puas, kecuali mereka yang beriman kepada

Tuhan dan mensyukuri nikmat yang telah diterimanya dalam hidup. Menurut Yulk (Elfaiz, 2008:44), kepuasan kerja didefinisikan sebagai "sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman bahagia dan buruk dalam pekerjaannya serta antisipasi untuk pertemuan di masa depan."

Selain itu, menurut Usman (2009: 497), elemen dasar dan yang terkait dengan kinerja meliputi: "imbalan atas layanan yang diberikan, rasa aman, efek interpersonal dari keadaan di tempat kerja, kemungkinan pengembangan dan peningkatan diri, dan peluang untuk pengembangan diri. -peningkatan." Jumlah karakteristik pekerjaan yang diinginkan sama dengan jumlah minimum karakteristik pekerjaan yang diperlukan untuk memenuhi kriteria. Sebagai perbedaan antara jumlah segala sesuatu yang harus ada dan jumlah segala sesuatu yang ada, kepuasan dapat didefinisikan sebagai berikut: Menurut Hasibuan (Elfaiz, 2008: 46), "kepuasan kerja datang ketika institusi memenuhi semua tuntutan. dari karyawannya."

Kinerja Guru

Kinerja, menurut Usman (2012:63), diartikan sebagai "kinerja seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan fungsi dan jabatannya".

Kinerja, menurut Rukmana (2007:3), "didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas usaha yang diperoleh dari proses manajemen, yang pada hakekatnya merupakan hasil kerja untuk jangka waktu tertentu yang diukur terhadap target yang disepakati bersama". Menurut Simanjuntak (2006:1), "Kinerja adalah sejauh mana hasil yang dicapai ketika kegiatan tertentu dilakukan".

Kinerja diartikan sebagai kemampuan dan motivasi yang ditunjukkan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Ini mencakup kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh setiap karyawan. Misalnya, Fanah (Usman, 2012: 64) menyatakan bahwa "Kinerja (performance) adalah penampilan atau kinerja sesuatu (prestasi); kinerja organisasi dihubungkan dengan pencapaian tujuan dan hasil yang telah ditetapkan".

Istilah "kinerja" atau "kinerja pekerjaan" berasal dari konsep "kinerja". Bekerja keras dan mencapai hasil adalah apa yang merupakan kinerja dalam konteks ini.... Kinerja berkaitan dengan apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan. Dalam bisnis, kinerja adalah hasil kerja yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, memberikan tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi, dan berkontribusi pada ekonomi. Menurut Hasibuan (Suhardiman, 2012: 26), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan bakat, pengalaman, kesungguhan, dan jumlah waktu yang tersedia untuk mengerjakannya. jadi.

Menurut Hikman (Usman, 2009: 487), "Kinerja adalah konsekuensi dari usaha dan kemajuan yang dilakukan seseorang dalam lingkup tanggung jawabnya". Performance sama dengan job performance, atau performance dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Kinerja selalu merupakan indikator yang baik dari keberhasilan perusahaan dan individu yang bekerja untuk bisnis itu. Sedangkan menurut Stoner dan Freeman, kinerja adalah kunci untuk memastikan bahwa organisasi secara keseluruhan berhasil dan perusahaan secara keseluruhan berhasil.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Setelah melakukan penelitian terhadap berbagai deskripsi kuantitatif data dan fakta dari penyelidikan lapangan, kesimpulan yang obyektif akan ditarik dari data untuk analisis dan interpretasi. Bungin (2010) memberikan penjelasan sebagai berikut: "Uraian yang disengketakan adalah investigasi. Yang perlu Anda lakukan hanyalah menggambarkan atau meringkas berbagai peristiwa, keadaan, atau faktor-faktor "..... "Data kuantitatif atau kuantitatif adalah data yang mungkin direpresentasikan secara numerik atau kualitatif dengan penomoran," menurut Sugiyono (2006:14).

Dari sudut pandang sifat dan tujuan penelitian, penelitian ini dianggap penelitian terkait, karena tidak ada terapi yang diberikan dalam penelitian ini, seperti yang dinyatakan sebelumnya. Segala sesuatu yang ada hubungannya dengan topik penelitian. Belajar Tanggapan Responden terhadap gejala atau langkah-langkah fakta yang diambil dengan instrumen pengumpul ditampilkan di bagian situs web ini. Informasi diberikan dalam bentuk kuesioner. Seperti yang dikemukakan Widodo (2007:47), "Hukum Terkait adalah melihat, mengetahui, atau memahami hubungan atau akibat dari dua faktor atau lebih."

Hasil diskusi

Menurut temuan yang pertama, ada hubungan positif yang signifikan secara statistik antara atmosfir organisasi dan kinerja guru, kinerja guru di MAN 4 KARAWANG dinyatakan dalam iklim oraganisasi seperti tanggung jawab, tujuan yang di capai, tugas yang di sepakati, mendorong tantangan, dan kemauan untuk bekerja lebih baik lagi, terlepas dari tanggung jawab dan usaha.

Pengaruh iklim organisasi di Man 4 Karawang ini bagi kinerja guru lebih kehal pisitif dimana indikator-indikatornya berjalan sangat baik seperti halnya *responsibility* (tanggungjawab), warmth (kehangatan), dan juga suport (dukungan). Dimana setiap guru mememiliki rasa tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap tugasnya masing-masing dan ketika mereka tidak bisa melaksankan tugasnya para gurupun memberitahu kepada kepala sekolah dalam jauh-juah hari bahwa mereka tidak bisa agar bisa digantikan oleh guru lain. Dalam hal kehangatan para guru di Man 4 Karawang memiliki rasa kekeluargaan yang sangat dalam dimana setiap guru saling suport dalam mengerjakan tugasnya masing-masing,

Pengaruh kepuasan kerja guru di Man 4 Karawang, dalam menentukan kepuasan ini sendiri kepala sekolah di Man 4 Karawang selalu mengadakan rapat setiap satu tahun sekali agar terlihat pengaruhnya terhadap kinerja guru, dari mulai menanyakan apakah ada yang keberatan dengan tugas yang kepala sekolah sendiri berikan sampai dengan faktor yang berada didalam diri guru tersebut jika memang ada yang merasa mengganjal bisa di sharing dengan guru yang lain.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di Man 4 Karawang, pengaruh iklim organisasi ini sendiri yang terjadi di lingkungan kerja Man 4 Karawang cukup baik, ada beberapa guru yang mungkin tidak menyukai terhadap tingkah guru lainya yang mengakibatkan kinerja beliau aga sedikit menurun, kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang sering dipuaskan atasan itu juga yang mempengaruhi kinerja guru ydi lingkungan sekolah

Guru dan keluarganya sangat sensitif terhadap jaringan yang berhubungan dengan tugas dan kebutuhan untuk mengakses identitas pribadi yang wajar dan layak. Misalnya, seorang guru berusia 55 tahun tidak akan terlalu peduli dengan

lingkungan organisasi karena mereka berharap untuk pensiun dalam waktu dekat. Atau, ada instruktur yang mengajar di luar bidang kompetensinya. Ini memiliki pengaruh yang merugikan pada kapasitas guru untuk berparade, seperti yang Anda bayangkan. Hal ini dimungkinkan karena kurangnya tenaga kependidikan yang merata di satu lokasi dan yang pertama diangkat sebagai instruktur PNS. Ini adalah ketidakcocokan yang mencolok dalam hal konten.

Kepuasan kerja terhadap kinerja guru ini sendiri beraneka ragam yang keluar dari mulut para siswa, mengapa demikian? Dikarenakan siswa yang rajin dalam hal belajar akan sangat senang dengann guru yang disiplin dan juga tegas, tetapi dengan siswa yang malas sering bolos mereka akan lebih suka terhadap guru yang acuh tak acuh terhadap siswanya. dalam konteks ini pihak kepala sekolah selalu menegur kepada guru yang kurang dalam kinerjanya agar para siswa dan siswi di Man 4 Karawang lebih baik lagi dan juga disiplin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pertama dan terutama, lingkungan organisasi memiliki dampak langsung dan cukup besar terhadap kualitas kinerja guru. Ini berarti bahwa mereka nyaman atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, dampak langsung lingkungan organisasi terhadap kinerja guru dapat dikaitkan dengan faktor ini. Berdasarkan data ini, adalah mungkin untuk menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian, yang menyatakan bahwa "suasana organisasi secara langsung mempengaruhi kinerja guru," dapat diterima.

Kedua, kebahagiaan kerja memiliki dampak langsung dan cukup besar terhadap tingkat kinerja guru di kelas. Artinya kebahagiaan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar. Berdasarkan data ini, adalah mungkin untuk menyimpulkan bahwa hipotesis penelitian, yang menyatakan bahwa "kebahagiaan kerja memiliki dampak langsung pada kinerja guru," adalah tepat.

Selain itu, baik lingkungan organisasi maupun kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh langsung dan signifikan secara statistik terhadap tingkat kinerja guru. Besarnya hubungan antara lingkungan organisasi dan kepuasan kerja, serta kinerja guru di sekolah. Penelitian ini telah menghasilkan kesimpulan bahwa hipotesis penelitian, yang menyatakan bahwa "lingkungan organisasi dan kepuasan kerja digabungkan memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap kinerja guru," dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa peningkatan iklim organisasi dan peningkatan kepuasan kerja guru di sekolah dapat membantu meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 4 Karawang.

DAFTAR PUSTAKA

(Bungin, 2010; Hasibuan, nd; Indar, 1995; Luthans, nd; Robbins, SP, 2006; Rukmana, 2007; Saroni, 2006) Bungin, B. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Fajar Interpratama.

Hasibuan, M.(nd). *Organisasi dan Motivasi: Dasar untuk Meningkatkan Produktivitas*. Sastra Bumi.

Indar, D. (1995). *Perencanaan Pendidikan: Strategi dan Implementasi*, . KARYA ADITAMA.

Luthans. (dan). Iklim Organisasi. *Iklim-Organisasi* . http://theorionline.wordpress.com/2010/01/22%0A5/climate-organization/

Robbins, SP (2006). *Perilaku organisasi.* Indeks.

Rukmana, N. (2007). *Kepemimpinan Berbasis Kecerdasan Emosional Adversity dan Kecerdasan Spiritual, .* SDM, Artikel.

Saroni, M. (2006). *Manajemen Sekolah.* Ar-Ruz.