

## **Kajian Konseptual Identifikasi Pengaruh Iklim Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru**

Handayani<sup>1</sup>, Muhammad Win Afgani<sup>2</sup>, Afriantoni<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri No.Km.3, RW.05, Kemuning, Kota Palembang, Sumatera Selatan  
muhammadwinafgani\_uin@radenfatah.ac.id

### *Abstract*

This study aims to identify the influence of work climate and organizational culture on teacher performance. Using a literature review method, this research gathers data from various books, journals, and related publications to analyze the theoretical relationship between these variables. The findings indicate that a conducive work climate and strong organizational culture can significantly enhance teacher performance. These results are supported by previous studies that show a positive correlation between work climate, organizational culture, and teacher performance. In conclusion, to improve teacher performance, schools need to create a supportive work environment and foster a positive organizational culture.

**Keywords:** Work Climate, Organizational Culture, Teacher Performance

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh iklim kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Melalui metode kajian literatur, penelitian ini mengumpulkan data dari berbagai buku, jurnal, dan publikasi terkait untuk menganalisis hubungan teoretis antara variabel tersebut. Hasil kajian menunjukkan bahwa iklim kerja yang kondusif dan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan korelasi positif antara iklim kerja, budaya organisasi, dan kinerja guru. Kesimpulannya, untuk meningkatkan kinerja guru, sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan membangun budaya organisasi yang positif.

**Kata kunci:** Iklim Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Guru

Copyright (c) 2024 Handayani, Muhammad Win Afgani, Afriantoni

✉ Corresponding author: Handayani

Email Address: [muhammadwinafgani\\_uin@radenfatah.ac.id](mailto:muhammadwinafgani_uin@radenfatah.ac.id)(Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri Palembang, Sumsel)

Received 20 June 2024, Accepted 27 June 2024, Published 04 July 2024

## **PENDAHULUAN**

Melalui Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, dijabarkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara (2003). Proses pendidikan tersebut terjadi di dalam lingkungan sekolah baik didalam maupun diluar kelas. Terjadinya interaksi sosial antara siswa dan guru, guru dan guru, dan kepala sekolah juga dengan semua warga sekolah menjadi proses tranformasi nilai. Guru sebagai salah satu komponen penting dalam melakuka transfer nilai dan pengetahuan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan, sebab itu guru dituntut memiliki keahlian sosial juga intelektual.

Guru menjadi kontributor penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam dunia pendidikan. Basir (2015) menyadari pentingnya peran guru dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Untuk itu, pemerintah bekerjasama dengan berbagai pihak terus melakukan berbagai usaha pembangunan pendidikan salah satunya adalah pelatihan bagi para guru dan tenaga pendidikan lainnya dengan tujuan adanya peningkatan kinerja. Dengan kata lain, bahwa kinerja guru sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa di Sekolah.

Begitu besar peran guru dalam keberhasilan suatu pendidikan, sehingga guru disebut sebagai ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Sebagaimana pendapat Saifulloh dan Hermanto (2012: 208) yang mengatakan bahwa kepala sekolah dan guru mempunyai tanggung jawab besar terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Tetapi pada kenyataannya kinerja guru di Indonesia masih rendah. Menteri keuangan Sri Mulyani mengatakan bahwa ada sekitar 4 juta guru yang setiap tahunnya dibayar pemerintah tetapi kinerjanya tidak kompeten (Okezone, Kamis 23 November 2017 20: 21 WIB). Oleh karena itu, kinerja guru menjadi poin penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Kinerja guru dapat dilihat dari sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik (Hutasoit, 2016: 2). Sementara itu Pratiwi (2013: 90) menyatakan bahwa kualitas kinerja guru sangat berpengaruh terhadap terwujudnya keberhasilan pendidikan di sekolah. Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi diharapkan lebih produktif dan keberhasilan kerjanya tinggi. Tetapi kinerja atau prestasi kerja tidak bisa muncul begitu saja, namun dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya iklim kerja dan budaya organisasi.

Pada dasarnya, iklim kerja harus memunculkan suasana kerja yang kondusif, edukatif dan rekreatif sehingga akan mendorong para guru dalam meningkatkan pekerjaan dengan baik dan merasa nyaman (Chandra, 2018). Lingkungan yang ada di sekitar baik itu eksternal maupun internal sangat mempengaruhi iklim kerja, sehingga iklim internal di antaranya terdapat pada sekolah yang mempunyai budaya organisasi. Menurut Kurniadin dan Machali mereka berpendapat bahwa budaya organisasi yakni pola dikap, asumsi, keyakinan dan harapan yang dimiliki oleh bersama, dalam hal ini budaya organisasi mendukung dalam berinteraksi yang mungkin tidak dicatat (Kurniadin & Machali, 2012, p. 246). Efek yang di berikan budaya organisasi sangat besar dalam organisasi jangka panjang bahkan keberhasilan dan kegagalan budaya organisasi menjadi faktor yang paling penting. Meskipun sulit untuk merubahnya tetapi kinerja guru dapat meningakt dengan adanya budaya organisasi.

Mengingat penting dan menariknya kajian tentang pengaruh iklim kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, maka dalam penelitian ini dilakukan pengkajian secara konseptual. Kajian

konseptual ini dilakukan untuk mengidentifikasi secara teoretik pengaruh iklim kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian literatur. Kajian literatur adalah satu penelusuran dan penelitian kepustakaan dengan membaca berbagai buku, jurnal, dan terbitan-terbitan lain yang berkaitan dengan topik penelitian, untuk menghasilkan satu tulisan berkenaan dengan satu topik atau isu tertentu (Marzali, 2016). Data dikumpulkan melalui pembacaan buku referensi dan jurnal-jurnal ilmiah yang kemudian dilakukan penyortiran atau pengklasifikasian sesuai tujuan penelitian.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan tahapan sebagai berikut:

### ***Pengumpulan Artikel (Mencari dan mengunduh artikel)***

Pada tahap pengumpulan artikel ini dilakukan dengan cara mencari dan mengunduh artikel-artikel melalui *google scholar* dan *publish or peris* dengan cara mengetikkan kata-kata kunci yang berkaitan dengan topik atau judul penelitian.

### ***Reduksi Artikel***

Reduksi artikel berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu. Dengan demikian, artikel yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya apabila diperlukan.

### ***Display Artikel (Penyusunan dan menata artikel-artikel terpilih).***

Setelah artikel direduksi, tahap selanjutnya adalah *display* atau penyajian artikel.

### ***Pengorganisasian dan Pembahasan***

Pada tahap ini dilakukan pengorganisasian dan pembahasan berdasarkan jenis kajian literatur yang digunakan.

### ***Penarikan Kesimpulan***

Penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan hasil pengorganisasian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh iklim kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

## **HASIL DAN DISKUSI**

### ***Iklim Kerja***

Iklim kerja sekolah adalah bekerja, belajar, berkomunikasi dan bergaul dalam organisasi pendidikan (Pidarta 1988:176). Dengan terjalannya iklim kerja di sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk lebih baik. Hal ini mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif dalam peningkatan kinerja guru. Iklim kerja merupakan seorang perhatian bagi

manajer pendidikan yang mempengaruhi tingkah laku guru, pegawai staf dan peserta didik. Dengan demikian hendaknya sekolah secara dinamis mempengaruhi kelangsungan dan kemajuan pendidikan. Salah satu cara pengembangan sekolah adalah terjadinya iklim kinerja yang kondusif. Reddy (1972:45) berpendapat bahwa “iklim komunikasi organisasi jauh lebih penting daripada ketrampilan atau teknik-teknik komunikasi mampu menciptakan organisasi secara efektif”.

Adapun indikator iklim organisasi menurut Hardjana (2006: 26) antara lain: (1) tanggung jawab kerja yaitu tugas dan peran yang didelegasikan oleh pimpinan, berani menanggung resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik; (2) hubungan antarpersonil berupa keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antar guru; dan (3) dukungan kerja yaitu suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah.

### ***Budaya Organisasi***

Kurniadin dan Machali (2012: 246) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktekkan organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Menurut Mulyadi (2010: 90) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Soetopo (2010: 130-131) mengemukakan bahwa karakteristik suatu budaya organisasi adalah sebagai berikut: (1) inisiatif individual, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap anggota organisasi; (2) toleransi terhadap tindakan berisiko, yaitu suatu budaya organisasi yang dapat memberikan toleransi kepada anggota untuk bertindak agresif dan inovatif; (3) pengarahan yaitu sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan; (4) integrasi yaitu sejauh mana organisasi dapat mendorong bekerja dengan cara yang terkoordinasi; (5) dukungan manajemen maksudnya dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan; (6) kontrol dengan alat kontrol berupa peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi; (7) identitas yang dimaksud sejauh mana para anggota suatu organisasi dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi; (8) sistem imbalan didasarkan atas prestasi kerja pegawai; (9) toleransi terhadap konflik; (10) pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

## ***Kinerja Guru***

Kinerja atau performance menurut Smith (2003) adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Bernardin dan Russel (2010) memberikan definisi tentang kinerja sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sementara itu, Mathis dan Jackson (2010), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif.

Berdasarkan pandangan-pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru

merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam organisasi sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja guru merupakan faktor yang dominan dalam menentukan kualitas pembelajaran. Artinya kalau guru yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran mempunyai kinerja yang bagus, akan mampu meningkatkan kualitas didalam pembelajaran sekolah, dengan salah satu cara memotivasi siswa untuk lebih giat belajar, untuk memotivasi belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru dalam kelas. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, kinerja guru yang harus dimiliki seorang guru yaitu: (1) Kompetensi Pedagogik, (2) Kepribadian, (3) Sosial, (4) Profesional.

## ***Identifikasi Pengaruh Iklim Kerja Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru***

Robert Stringer (Wirawan, 2007) menyebutkan bahwa karakteristik iklim kerja dapat memengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dengan karakteristik-karakteristik tersebut, yang ia diidentifikasi dalam enam karakteristik yaitu: (1) Struktur. Struktur (structure) merefleksikan perasaan bahwa karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan; (2) Standar-standar. Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik; (3) Tanggung jawab (responsibility). Merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi pimpinan diri sendiri dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain. Meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan; (4) Penghargaan. Penghargaan (recognition) Perasaan karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Meliputi imbalan atau upah yang terima karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya; (5) Dukungan (support). Merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja. Meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain; dan (5) Komitmen (Commitment). Merefleksikan perasaan kebanggaan dan

komitmen sebagai anggota organisasi. Meliputi pemahaman karyawan mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Kelima karakteristik ini akan dipergunakan dalam mengukur iklim kerja dalam penelitian ini.

Penelitian lain yang dilakukan Fortunately, Asmendri, dan Haviz mengungkapkan adanya pengaruh Iklim organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan. Hal itu dibuktikan dengan uji hipotesis diterima dan telah diuji dengan taraf kepercayaan 95%. Selanjutnya diinterpretasikan bahwa iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan sebesar 29,2%. Hasil penelitian diatas didukung oleh penelitian Afrizal dan Kasmirudin (2013: 183) yang menunjukkan bahwa hasil perhitungan secara statistik didapatkan koefisien korelasi multiple (R) bernilai 0,329 artinya terdapat hubungan positif antara variabel bebas (iklim organisasi dan budaya organisasi) secara simultan terhadap variable terikat (kinerja) pegawai rektorat Universitas Riau. Hasil nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,108 yang artinya bahwa sebesar 10,8% dari iklim organisasi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai rektorat Universitas Riau.

Dari kajian-kajian di atas, diidentifikasi bahwa iklim organisasi atau dalam hal ini adalah sekolah/madrasah dan budaya yang dimiliki oleh sebuah organisasi dapat memengaruhi kinerja guru. Sebagai contoh, iklim positif tentang penerapan disiplin oleh kepala sekolah sehingga menjadi budaya yang dimiliki oleh dewan guru di sebuah sekolah akan memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja seorang guru. Sebaliknya, iklim yang negative akan memberikan dampak negative terhadap kinerja guru. Hal lain yang mungkin terjadi adalah berdampak juga terhadap prestasi peserta didiknya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hasil identifikasi adanya pengaruh iklim kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Kinerja guru atau prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh kebiasaan dan kebijakan yang ada di suatu sekolah tempatnya bekerja dan mengajar. Oleh karena itu, penting adanya suatu peningkatan iklim dan budaya kerja agar prestasi atau kinerja guru dapat memberikan hasil yang maksimal.

## **REFERENSI**

- Basir, Muhammad. *Pengaruh Kerja Tim terhadap Kinerja SMP*. (Journal of EST, Volume 1, Nomor 2: September 2015) hal: 8-19 ISSN:2460-1497
- Bernardin dan Russel, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Diterjemahkan oleh: Bambang Sukoco. Bandung: PT Armico.
- Hardjana, A. 2006. *Iklim Organisasi Lingkungan Kerja Manusiawi*. *Jurnal ilmu komunikasi*. 3 (11), 1-36.
- Herman, AR., D., dan Ibrahim., S. 2014. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan*

*Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2 (4), 157-167.

Hutasoit, T. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Studi Empiris di SMP Negeri Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara*, 1(2), 1-16.

Kurniadin, D. dan Machali. 2012. *Manajemen Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Marzali, A. (2016). Menulis Kajian Literatur. *Jurnal Etnosia*, 1(2), 27–36.

Redding, W. Charles. 1972. *Communication within Organization: an interpretative review of theory and research*. New York: Industrial Communication Council.

Smith, A.W, 2003, *Management System Analysis and Applications*. New York: Holt Saunders International Editions.

Stefanus. O. Bessie, Burhanudin Gesi, Sulaiman. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 2 Amarasi Selatan Kabupaten Kupang*. *Jurnal Manajemen Vol 5 (1) April 2021*

Pidarta, Made. 1988. *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*. Jakarta: Garfindo.

Pratiwi, S., D. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi guru, dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri*. *Jurnal Pendidikan Insan Mandiri*, 1 (1)

Wirawan., 2007, *Budaya dan iklim organisasi: teori aplikasi dan penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.