

Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru

**Fitra Dewi¹, Nur Halimahturrafiah², Rika Susi Waty³, Sufyarma Marsidin⁴,
Nellitawati⁵**

^{1,2,3,4,5} Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang
e-mail: fitradewi773@gmail.com, nurhalimahrbj@gmail.com,
rika0707@gmail.com, sufyarma09021954@gmail.com,
nellitawati@fip.unp.ac.id

Abstrak

Motivasi kerja ialah suatu hal yang berperan penting untuk dimiliki guru. Dengan harapan guru mempunyai kemampuan bekerja keras dan antusias dalam mencapai produktivitas tinggi sehingga tercapainya suatu tujuan organisasi tersebut. Dalam hal memotivasi pribadi guru agar dapat memberikan dorongan pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan penuh kesadaran yang tinggi. Artikel ini mempunyai tujuan dalam mengkaji secara konsep adanya keterkaitan pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru.

Kata Kunci: *Iklim, Organisasi, Sekolah, Motivasi, Kerja, Guru, Pengaruh*

Abstract

Work motivation is something that plays an important role for teachers to have. With the hope that teachers have the ability to work hard and enthusiastically in achieving high productivity so that the achievement of an organizational goal. In terms of motivating the teacher personally to be able to encourage employees to carry out their duties with high awareness. This article aims to conceptually examine the relationship between the influence of school organizational climate on teacher work motivation.

Keyword: *Climate, Organization, School, Motivation, Work, Teacher, Influence.*

PENDAHULUAN

Tujuan pengajaran yakni membimbing siswa untuk mengubah perilakunya dalam aspek intelektual, moral, dan sosial. Tujuannya agar setiap siswa dapat hidup bebas sebagai pribadi dan pribadi sosial, sehingga menjadi SDM yang berkualitas. Pendidikan harus beradaptasi dengan perkembangan dan perubahan sosial. Dalam mencapai tujuan pendidikan perlu guru yang profesional. (Danim 2004) mengemukakan seorang guru yang profesional akan terlihat dari kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam melaksanakan proses pembelajaran. Dalam melaksanakan tugasnya motivasi guru sangat penting untuk kelancaran dan

keberhasilan proses belajar mengajar dan mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan (Zulkifli dan Rifma 2020). Menurut Uno dalam (Khoiri 2013) motivasi kerja adalah suatu insentif atau proses yang dirancang untuk mendorong perilaku seseorang agar perilakunya dapat disesuaikan dengan upaya nyata, seperti pengembangan dan kemandirian Dalam tindakan untuk mencapai tujuan. Keinginan karyawan untuk selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh semangat memotivasi karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik bagi organisasinya.

Ada beberapa faktor yang menjadi hal yang mempengaruhi motivasi kerja seperti yang dikemukakan (Danim 2010) terdapat beberapa faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, antara lain: gairah hidup, keinginan untuk penghargaan dan pengakuan, dan faktor eksternal: gaji, gaya manajemen, keselamatan kerja, dan persaingan aktif dalam organisasi dan iklim organisasi. (Gistituati dan Hadiyanto 2018) mengemukakan iklim organisasi sekolah memiliki peran yang kuat dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Setiap sekolah diharapkan memiliki iklim sekolah yang kondusif dan positif, namun terlihat pada keadaan dilapangan masih banyak terlihat permasalahan yang menyangkut iklim sekolah, seperti : Masih ada guru yang kurang berinteraksi dengan guru lainnya baik sesama jurusan maupun dengan jurusan lainnya, Masih ada guru yang tidak saling bertegur sapa baik sesama jurusan maupun dengan jurusan lainnya, sehingga keakraban antar guru tidak terjalin. Masih ada guru yang belum terlibat dalam menyukseskan program sekolah, dan hanya mengandalkan ketua jurusan saja, dan masih ada guru yang belum mendukung kemajuan suatu jurusan.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang termasuk dalam kategori penelitian kepustakaan (library research), yaitu dengan mencatat semua temuan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini. Secara umum pada setiap pembahasan penelitian yang didapatkan dalam literatur-literatur dan sumber-sumber, atau analisis terbaru mengenai dampak iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru. Untuk mendapatkan segala kebutuhan tersebut, bisa dihasilkan melalui studi kepustakaan, buku-buku, artikel, atau jurnal yang berkaitan dengan pembahasan yang akan diteliti, dengan menggunakan data-data dari berbagai referensi tersebut dikumpulkan dengan jalan membaca (text reading), mengkaji, mempelajari, dan mencatat literatur yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas dalam tulisan ini. Teknik pengumpulan data, dalam hal ini penulis akan melakukan penganalisisan dari berbagai sumber yang tersedia atau berbagai informasi lainnya yang berkaitan dengan kajian tentang dampak iklim organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi diartikan sebagai energi yang dapat mendorong secara internal seorang guru, motivasi merupakan energi yang membangkitkan rangsangan dalam diri guru, yang mempengaruhi, menghasilkan, membimbing, dan mendukung perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, oleh karena itu motivasi merupakan dorongan bagi

seorang guru untuk memenuhi kebutuhan rangsangan yang berpusat pada manusia (Siagian 2001). Setelah tujuan terpenuhi, implementasikan, dan melayani masyarakat dengan baik untuk orang lain. berdasarkan beberapa indikator motivasi kerja guru, dapat dilihat bahwa indikator ketekunan berada pada kriteria tertinggi. Sehingga diharapkan kepada masing-masing guru agar terus meningkatkan motivasinya dan dapat dilihat bahwa indikator kegairahan berada pada kriteria rendah. (Hasibuan 2011) menjelaskan kegairahan kerja adalah kesiapan dan kegembiraan yang mendalam dalam pekerjaan yang sedang diselesaikan. Dengan mengetahui perilaku manusia, mengapa individu perlu bekerja, dan pemenuhan yang mereka hargai, seorang pemimpin akan lebih efektif memotivasi bawahannya. Nitisemito dalam (Stiawan 2000) pemimpin dapat menggunakan berbagai upaya untuk membangkitkan semangat, seperti gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan spiritual, dan terkadang suasana santai. Harga diri membutuhkan perhatian. Tempatkan karyawan di tempat yang tepat. Berikan kesempatan promosi karyawan, perhatikan keselamatan masa depan, pertahankan karyawan, undang karyawan untuk berdiskusi dari waktu ke waktu, dan sediakan lingkungan yang menyenangkan.

Dalam meningkatkan motivasi kerja guru banyak hal yang dapat dilakukan salah satunya dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif (Djendoko 2003). Hal ini didukung oleh pendapat (Susiyati 2018) yang mengatakan Iklim sekolah merupakan salah satu elemen organisasi yang sangat penting dan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Iklim sekolah yang kondusif dan penuh kekeluargaan akan membuat semangat kerja guru menjadi tinggi, serta sebaliknya iklim sekolah yang tidak kondusif bisa menyebabkan semangat kerja guru menjadi menurun dan rendah. Hoy dan Miskell (dalam Hadiyanto, 2016:89) menjelaskan, b iklim sekolah merupakan hasil akhir dengan adanya kelompok yang saling berinteraksi yakni siswa, guru, dan pegawai dibagian tata usaha (*administrators*) yang dalam bekerja dalam memperoleh kesetaraan antara sub organisasi yang ada di sekolah dan sub individu.

Berdasarkan beberapa indikator iklim organisasi, dapat dilihat bahwa indikator dukungan merupakan indikator yang paling rendah. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi diperlukan dukungan dari pimpinan atau manajer dari organisasi tersebut. Begitu juga dengan sekolah, tujuan sekolah akan tercapai apabila berbagai pihak sekolah dapat saling mendukung dalam tujuan bersama. (Siagian 2001) mengemukakan iklim saling mempercayai dan saling mendukung akan dapat meningkatkan hasil kerja suatu organisasi. Dalam hal ini tidak hanya mengukur kemampuan individual dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya, melainkan dengan melihat keahlian dalam bekerja sama. Amazon dan Alen dalam (Delviyandri dan Azhar 2010) mengemukakan mengemukakan beberapa cara untuk meningkatkan dukungan organisasi, yaitu: memperhatikan keberadaan anggota organisasi dan memperhatikan kepentingan (nasib organisasi). Dalam keputusan perusahaan terhadap anggota organisasi, organisasi harus siap membantu ketika anggota organisasi membutuhkan bantuan. Organisasi mengakui kontribusi anggota organisasi, organisasi menghargai saran anggota organisasi, dan organisasi bangga dengan pekerjaan (prestasi) anggota organisasi. Dengan adanya iklim organisasi kondusif dalam suatu sekolah akan

berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Oleh karena itu, jika iklim dalam suatu sekolah itu baik, motivasi kerja guru dalam sekolah tersebut juga akan meningkat.

Agar iklim organisasi suatu sekolah meningkat kepala sekolah harus bisa menciptakan lingkungan pekerjaan menjadi lebih kondusif, agar seluruh guru tetap merasa nyaman dengan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Kepala sekolah diharapkan memberikan dukungan dan kepercayaan kepada guru supaya bekerja penuh semangat dalam menjalankan pekerjaannya, serta kepala sekolah harus membina kerja sama yang baik dengan para guru. Bila kerjasama kepala sekolah dengan guru sudah baik, maka iklim organisasi yang kondusif akan tercipta di dalam organisasi. Sergiovanni dan starratt dalam (Sutjipto dan Hadiyanto 2003) mengatakan supervisi pendidikan di sekolah dapat meningkatkan iklim organisasi sekolah. Iklim merupakan salah satu aspek yang perlu disentuh dalam perubahan sekolah menuju sekolah yang efektif. Selain itu menurut (Wahyuningrum 2008) Pemimpin sekolah dapat melakukan tujuh upaya untuk meningkatkan iklim organisasi sekolah, yaitu: menjalin hubungan dan kemitraan guru, pendampingan guru, berbagi tugas/pendelegasian, menyelesaikan konflik, memberikan motivasi (hadiah dan rekomendasi, dll), mengumpulkan dan menggunakan informasi, dan mengoordinasikan dan memperkaya. lingkungan kerja dan belajar.

SIMPULAN

Motivasi kerja guru adalah suatu dorongan yang terjadi pada diri seseorang guru untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya, dan dilandasi dengan kegairahan, semangat dan dedikasi dalam melaksanakan tugasnya. Adapun indikator yang akan diteliti adalah 1) Tanggung Jawab, 2) Kegairahan, 3) Ketekunan, dan 5) kemandirian. Motivasi mengajar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja akademik, sehingga motivasi mengajar harus menjadi perhatian manajemen sekolah. Peningkatan motivasi kegiatan mengajar secara terus menerus akan berdampak pada terwujudnya tujuan organisasi. Motivasi tingkat tinggi adalah memotivasi guru untuk melaksanakan pekerjaannya dengan keahliannya. Selanjutnya Iklim organisasi sekolah adalah keadaan suasana yang terjadi karena mempunyai hubungan antara kepala sekolah dengan guru, kemudian guru dengan guru, selanjutnya guru dengan peserta didik atau hubungan antar peserta didik yang menjadi ciri khas suatu sekolah, yang membedakan anatara satu sekolah dengan sekolah lainnya, yang kemudian ikut memengaruhi kegiatan yang diselenggarakan dalam belajar dan mengajar di sekolah. Adapun indikator yang akan diteliti ialah : 1) Keakraban, 2) Dukungan 3) Keterlibatan, dan 4) Lingkungan fisik. Kondisi organisasi sekolah yang memberikan kenyamanan, menyenangkan dapat diperkirakan memberi pemahaman para guru untuk motivasi bekerja sehingga mendapatkan pekerjaan yang belum optimal. Dengan adanya hal tersebut, iklim organisasi sekolah memberi pengaruh dalam semangat kerja guru. Melalui dukungan dari iklim organisasi dengan sekolah yang kondusif. Kepala sekolah mempunyai kepedulian, sehingga guru merasa aman dan memperoleh kepercayaan dalam mengerjakan pekerjaannya. Oleh karena itu, Semangat kerja guru menjadi lebih meningkat yang ditunjukkan dari tanggung jawab, kegairahan serta kemandirian.

DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2010. *Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Delviyandri dan Azhar. 2010. "Hubungan Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara." *Jurnal Analitika* 2:26–36.
- Djendoko, D. 2003. "Motivasi Kerja." 2:722–28.
- Gistituati dan Hadiyanto. 2018. "Analisis Iklim Sekolah Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Bukittinggi." *Seminar Nasional Administrasi Pendidikan Dan Manajemen Pendidikan* 214–41.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen : Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta : PT Aksara.
- Khoiri, Moh. Mujib. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Di Universitas Negeri Yogyakarta*. Yogyakarta : UNY.
- Siagian, P. Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Stiawan. 2000. "Peranan Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Dan Kegairahan Kerja Karyawan Di Toserba Sinar Mas Sidoarjo." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 2:29–43.
- Susiyati. 2018. "Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Dalam Melaksanakan Penilaian Kurikulum 2013 Melalui Bimbingan Terstruktur Di MIN 2 Gunungkidul." 3:223–36.
- Sutjipto dan Hadiyanto. 2003. *Supervisi Berbasis Iklim Kelas Penelitian Tindakan Di SD YWKA II Rawamangun Jakarta*. Universitas Negeri Padang.
- Wahyuningrum, M. M. 2008. "Peranan Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Sekolah Di Era Otonomi Sekolah (Suatu Kajian Manajerial" *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* (02):62–78.
- Zulkifli dan Rifma. 2020. "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri Padang Pariaman." *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan* 9(2):37–52.