

The Influence of Job Satisfaction and Organizational Culture on the Performance of Teachers

Mira Santika¹, Hartono², Muslim Afandi³

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau^{1,2,3}

*E-mail: m.santika0104@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the Influence of Job Satisfaction and Organizational Culture on the Performance of Teachers at Muhammadiyah 6 Elementary School and Al-Husnayaini Islamic Elementary School Pekanbaru. The population and sample in this study were taken from 32 educators, 19 in Muhammadiyah 6 Elementary School Pekanbaru, and 13 in Al-Husnayaini Islamic Elementary School Pekanbaru, so the number of samples in this study was 32 teachers. Data collection in the study was carried out using Observation, Questionnaire, and Documentation techniques. Data Analysis Techniques using multiple regression statistics. Research Results The statistical t-test for job satisfaction on teacher performance produced a t count of 8.929 and a t-table value of 2.042 (significance level 5%, n = 32). If both are compared, then the t count is greater than the t table ($8.929 > 2.042$). This shows that the influence of job satisfaction on teacher performance is 57.6% meaningful or significant. The statistical t-test for the organizational culture variable produced a t count of 5.214 and a t-table value of 2.042 (significance level 5%, n = 32). If both are compared, then the t count is greater than the t table ($5.214 > 2.042$). This shows that the influence of Organizational Culture on Teacher Performance by 31.7% is meaningful or significant. The results of the F test that the F count value is 26.611. When compared with the F table value at a significance level of 5% which is 3.29, then the F count value is greater than the F table ($26.611 > 3.29$). This shows that the influence of Job Satisfaction and Organizational Culture has a positive effect on Teacher performance by 71.6% meaningful or significant. It can be concluded that there is an Influence of Job Satisfaction and Organizational Culture on Teacher Performance at Muhammadiyah 6 Elementary School and Al-Husnayaini Islamic Elementary School Pekanbaru.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Culture, Teacher Performance



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi, selain sistem informasi, sarana prasarana dan uang yang cukup. SDM yang unggul, produktif dan mampu bersaing merupakan kunci utama untuk mewujudkan bangsa, negara dan organisasi menjadi maju. Dalam kehidupan manusia tidak bisa lepas dengan pendidikan, dan berbagai upaya telah dilakukan dalam rangka kemajuan pendidikan. Manusia telah berusaha mendidik anak-anaknya, kendatipun dengan cara yang sangat sederhana. Demikian pula semenjak manusia saling bergaul, telah ada usaha dari

orang yang lebih mampu dalam hal tertentu untuk mempengaruhi orang lain untuk kepentingan kemajuan pendidikan. Dari sini jelaslah kiranya bahwa masalah pendidikan adalah tanggung jawab setiap orang dari dulu hingga sekarang dan yang akan datang.

Berdasarkan Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 pasal 5 ayat 1 menegaskan bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Dalam hal ini esensi pendidikan merupakan ujung tombak dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul, produktif dan dapat bersaing dalam segala aspek kehidupan. Kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun kinerja mempunyai makna yang luas bukan hanya hasil kerja tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2014). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini keberadaan guru sebagai tenaga profesional di sekolah sangat penting dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien dalam rangka peningkatan mutu pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, produktif dan mampu bersaing. Agar tercapai hal tersebut, setiap sekolah perlu terlebih dahulu meningkatkan kinerja para gurunya (Mangkunegara, 2016).

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dalam mendukung peningkatan kinerja guru maka guru harus mampu meningkatkan hasil kerja yang akan dicapai, sebagai individu yang ditugaskan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya baik dalam peningkatan mutu pendidikan maupun dalam memajukan institusi yang menaunginya (Susanto, 2016). Artinya setiap guru dalam memberikan kinerja terbaiknya harus mempunyai kemampuan dalam menerjemahkan keadaan tentang pekerjaannya dan bagaimana menyelesaikan pekerjaannya. Sudut pandang setiap individu atas pekerjaannya pasti berbeda-beda, pandangan yang berbeda tersebut diterjemahkan dalam aksi yang berbeda-beda pula. Hal itu tentu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

Setiap guru harus mempunyai sikap dan hubungan yang baik terhadap guru-guru agar dapat terwujud kerjasama dan tujuan yang baik. Dalam berinteraksi antara guru satu dengan guru yang lainnya dapat membentuk suatu kerjasama yang baik atau saling berinteraksi dengan baik. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan maupun anak didik (Made, 1999). Berkaitan dengan terwujudnya kinerja guru, maka tidak terlepas dari efektifnya kepuasan kerja guru yang berada di organisasi sekolah tersebut. Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan seseorang dalam merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, organisasi dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Stephen P, Robbins, 2013). Dengan terciptanya iklim sekolah yang kondusif, maka guru tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih maksimal dan lebih baik lagi. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Dalam kegiatan keseharian di sekolah juga guru masih ada guru yang pada pagi hari terlambat datang, belum lagi masuk mengajar tidak tepat waktu, ada guru yang merokok di lingkungan sekolah, ada guru yang berpakaian tidak rapi, ada guru lambat menyelesaikan tugas dari kepala sekolah, ada guru yang tidak melakukan pengayaan materi dan hanya berpegang pada buku paket, ada guru yang melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa asal-asalan dengan tidak

berpegang sesuai aturan dalam penilaian, ada guru yang tidak mampu menggunakan fasilitas teknologi dalam mengajar dan ada guru yang tidak peka atau tidak peduli pada teman sejawat. Dengan demikian dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada tidak hanya datang dari gaya kepemimpinan kepala sekolah saja melainkan juga bisa datang dari lingkungan kerja atau dari teman sejawat yang satu profesi dengannya atau disebut dengan budaya organisasi atau budaya kerja. Budaya organisasi sekolah merupakan bentukan dari kemampuan seorang pemimpin dan orang yang dipimpinnya.

Perilaku-perilaku yang muncul dari bawahan akan membentuk suatu budaya organisasi yang berhubungan dengan cara kerja mereka. Di antara perilaku-perilaku yang ditemukan, yaitu guru terlambat masuk ke dalam kelas untuk memberikan materi pelajaran, guru yang sering absen, guru ada yang duduk diatas meja ketika menjelaskan pelajaran di dalam kelas, dan ada juga guru yang berpakaian tidak rapi. Oleh sebab itu budaya organisasi yang baik adalah hal penting yang harus diterapkan dalam sebuah lembaga pendidikan, karena pada hakikatnya budaya organisasi tidak bisa dipisahkan dari lingkungan internal organisasi, sebab keragaman budaya yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tersebut. Artinya aspek kepuasan kerja dan pencapaian tujuan diperlihatkan dari ukuran respon dan sikap terhadap lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan unsur budaya organisasi yang telah disepakati bersama menjadi suatu ciri budaya di antara sesama pegawai atau guru. Seyogyanya organisasi yang baik akan tergambar dari budaya atau perilaku-perilaku yang baik dari anggota organisasinya yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian dari tujuan yang sudah ditetapkan bersama oleh organisasi.

Pencapaian kinerja yang terukur secara tepat dapat memberikan kepuasan kerja bagi setiap Guru. Istilah kepuasan merujuk kepada sikap seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Hal tersebut dapat diperkuat dengan pernyataan Robbins dan Judge mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan kerja akan memberikan efektifitas kinerja yang tinggi bagi setiap individu dan organisasi, sedangkan ketidakpuasan kerja akan menimbulkan kinerjanya menjadi rendah. Artinya kepuasan kerja guru bukan hanya aspek positif saja atas sudut pandang akan tetapi dari aspek negatifnya juga. Kepuasan kerja guru juga harus menjadi perhatian penting bagi setiap lembaga pendidikan dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Dengan meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan budaya organisasi yang kondusif dapat memberikan kontribusi atas kepuasan kerja bagi setiap guru. Guru yang belum mampu menguasai IT, memunculkan kreatifitasnya dalam beradaptasi dengan penggunaan media pembelajaran berbasis teknologi. Terkadang guru tidak masuk kelas karena ada urusan tertentu, kurang melakukan pengayaan terhadap materi yang diajarkan. sebagian besar guru yang belum berstatus guru profesional (Sertifikasi guru). Hal ini juga mendasari adanya penurunan pada kinerja guru sehingga harapan guru kedepannya seluruh guru dapat menjadi guru profesional (sertifikasi guru).

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Creswell, *"Quantitative research is an approach for testing objective theories by examining the relationship among variables. These variables, in turn, can be measured, typically on instruments, so that numbered data can be analyzed using statistical procedures."* Penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang menguji teori

objektif dengan menguji hubungan antar variabel. Variabel ini, pada gilirannya, dapat diukur dengan menggunakan instrumen, sehingga data jumlah dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik (Creswell, 2014). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah di ambil dari 32 orang tenaga pendidik, di SD Muhammadiyah 6 Pekanbaru 19 orang, dan di SD Islam Al-Husnayaini Pekanbaru 13 orang maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang guru. Pengumpulan Data dalam penelitian dilakukan dengan teknik Observasi, Angket, dan Dokumentasi. Teknik Analisis Data menggunakan statistik regresi berganda.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan uji parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dengan menghasilkan t hitung sebesar 8.929 dan nilai t tabel sebesar 2.042 (tingkat signifikansi 5%, n = 32). Jika keduanya dibandingkan, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($8.929 > 2.042$)

Table 1.
Hasil t Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah 6
dan SD Islam Al-Husnayaini Pekanbaru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.351	9.661			
	Kepuasan			.733	2.210	.033
	Kerja	.817	.203		8.929	.000

b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru

Berdasarkan uji parsial Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dengan menghasilkan t hitung sebesar 6.930 dan nilai t tabel sebesar 2.042 (tingkat signifikansi 5%, n = 32) Jika keduanya dibandingkan, maka t hitung lebih besar dari t tabel ($6.930 > 2.042$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 6 dan SD Islam Al-Husnayaini Pekanbaru sebesar 31.7% bermakna atau signifikan.

Table 2.
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah 6
dan SD Islam Al-Husnayaini Pekanbaru

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)					
1	Budaya	6.930	18.672	.646	.278	.435
	Organisasi	.786	.151		5.214	.000

c. Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru

Berdasarkan uji simultan F hitung sebesar 26,611. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 3.29, maka nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($26.611 > 3.29$).

Tabel 3.
Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap
Kinerja Guru SD Muhammadiyah dan SD Islam Al-Husnayaini Pekanbaru

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	20873,495	2			
	Residual	8292,905	29	10446,747		
1	Total	27186,411	31	224,133	26,611	.000

2. Pembahasan

a. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Berdasarkan Tabel pada hasil penelitian, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 18.351 dan koefisien regresi *kepuasan kerja* terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 6 dan SD Islam Al-Husnayaini Pekanbaru 0.817. Dari hasil tersebut, dapat dibuat persamaan regresi untuk hipotesis 1 sebagai berikut : $Y = 18.351 + 0.817X_1$. Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa jika variabel *Kepuasan Kerja* dianggap konstan, maka perubahan kinerja tenaga guru SD Muhammadiyah 6 dan SD Islam Al-Husnayaini Pekanbaru adalah sebesar 18.351.

Berdasarkan uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *Kepuasan Kerja* berpengaruh positif terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 6 dan SD Islam Al-Husnayaini Pekanbaru. Dengan demikian, H_{01} ditolak sedangkan H_{a1} yang menyatakan “Ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 6 dan SD Islam Al-Husnayaini Pekanbaru” diterima. Hal ini dikarenakan, $r^2_{1y} = 0.576$, t hitung $> t$ tabel ($8.929 > 2.042$), serta persamaan regresi $Y = 18.351 + 0.817X_1$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmadiansyah (2016) dengan judul “Pengaruh *motivasi kerja* dan *kepuasan kerja* terhadap kinerja guru” yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,378 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,186 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antar *kepuasan kerja* terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan adanya *kepuasan kerja* yang tinggi maka akan berpengaruh kepada kinerja yang baik.

b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru

Berdasarkan uji hipotesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel *Budaya Organisasi* berpengaruh positif terhadap kinerja Guru SD Muhammadiyah 6 dan SD Islam Al-Husnayaini Pekanbaru. Dengan demikian, H_{02} ditolak sedangkan H_{a2} yang menyatakan “Ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Guru SD Muhammadiyah 6 dan SD Islam Al-Husnayaini Pekanbaru” diterima. Hal ini dikarenakan, $r^2_{1y} = 0.317$, t hitung $> t$ tabel ($6.930 > 2.042$), serta persamaan regresi $Y = 6.930 + 0.786X_2$. Budaya Organisasi yang baik dilingkungan sekolah maka semakin baik pula kinerja guru SD Muhammadiyah 6 dan SD Islam Al-Husnayaini Pekanbaru.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rian Andriani yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank tabungan negara di Bandung diambil kesimpulan sebagai berikut : 1. Budaya organisasi berpengaruh positif (=42%) terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi. 2. Kompetensi berpengaruh positif (=50,9%) terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi maka kepuasan kerja karyawan

semakin tinggi. 3. Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif (=55,5%) terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi dan kompetensi maka kinerja karyawan semakin tinggi. Menurut Mukhtar Lathif dan Suryawahyuni Budaya organisasi sekolah dapat tercermin dalam nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personil sekolah yang membentuk satu kesatuan khusus sistem sekolah.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Guru

Hasil uji F pada Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 26.611. Jika dibandingkan dengan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 3.29, maka nilai F hitung lebih besar daripada F tabel ($26,611 > 3.29$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Guru SD Muhammadiyah 6 dan SD Islam Al-Husnayaini Pekanbaru 71,6% bermakna atau signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian, Qurrotul Ainun Tsaqifah. Dengan Judul Artikel Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah terhadap kinerja dan kepuasan guru di SMA Negeri Kota Malang. Nilai varians yang diperoleh adalah $r^2 = 0.407$. Berarti kontribusi variabel budaya organisasi sekolah (X1) dan kepuasan kerja (X2) mendapat proporsi 40.7%. Dalam arti yang dipengaruhi oleh faktor lain, kurang lebih sebesar 40.7%.

Simpulan

Kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Terpengaruhi oleh indikator dari masing-masing variabel namun yang paling cenderung yaitu dari segi pemberian penghargaan finansial seperti tunjangan, insentif dan bonus. Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja dan mendapatkan penghargaan atas kinerja berupa bonus agar dapat meningkatkan kinerja guru.

Daftar Rujukan

- Ahmadiansyah, R. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Inject, Interdisciplinary Journal Of Communication*. Vol.1, No.2, Desember 2016.
- Creswell, J. W., 2014. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: University of Nebraska Lincoln.
- Made, Pidarta. 1999. *Pemikiran Tentang Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Bina Aksara.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Stephen P, Robbins. 2013. *Perilaku Organisasi, Terjemahan Benjamin*, Jakarta: Indeks.
- Susanto. 2016. *Produktivitas Sekolah*, Bandung: Alfabeta.
- Tsaqifah, Qurrotul Ainun. 2017. *Pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru di SMA Negeri Kota Malang*. Diploma thesis, Universitas Negeri Malang.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.