

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU**

***SCHOOL CULTURE AND JOB SATISFACTION:  
ITS EFFECT ON BIOLOGICAL TEACHERS' TASK PERFORMANCE***

**Dewi Robiatun Muharomah**

STKIP Babunnajah Pandeglang  
Jl. Raya Labuan Km. 12, Cimedang, Menes, Pandeglang, Banten  
e-mail: dewirm@stkip.babunnajah.com

**Abstrak**

Budaya sekolah dipandang sebagai variabel vital dalam membangun iklim sekolah yang lebih kondusif. Kemungkinan faktor ini akan mempengaruhi kepuasan kerja guru biologi dan akhirnya mempengaruhi tugas kinerja guru adalah masalah penelitian ini. Survei kausal yang digunakan dengan memilih 90 SMA secara acak dan guru biologi sebagai sampel. Ada tiga instrumen yang dikembangkan untuk mengukur yaitu kinerja, budaya sekolah dan kepuasan kerja yang telah divalidasi. Data dianalisis melalui regresi, korelasi dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh sekolah budaya dan kepuasan kerja, dan berdasarkan temuan ini, kepuasan kerja adalah variabel mediasi yang baik dalam menghubungkan budaya sekolah dan kinerja tugas guru. Itu adalah temuan yang logis ketika guru berprestasi diharapkan lebih positif, semua guru, terutama guru biologi, membutuhkan suasana yang positif yang tercermin dari budaya sekolah dan juga sejauh mana guru merasa puas diperlakukan oleh sistem sekolah. Oleh karena itu, pengambil kebijakan pendidikan harus lebih memperhatikan bagaimana meningkatkan budaya sekolah agar lebih kondusif, guru merasa lebih puas kemudian akan berdampak pada kualitas sekolah yang dicerminkan oleh kinerja guru.

**Kata kunci:** analisis jalur, budaya sekolah, iklim sekolah, kinerja

***Abstract***

*School culture has been viewed as a vital variable in building school climate to be more conducive. Whether this factor will affect biological teachers job satisfaction and finally affect teachers' task performance was the problem of this research. A causal survey used by selecting randomly 90 senior high school biological teachers as sample. There were three instruments developed to measure teachers' task performance, school culture and job satisfaction which has been already validated. Data analyzed by regression, correlation and path analysis. Research findings showed that teachers task performance directly and significantly affected by school culture and job satisfaction as well, and based on this finding, job satisfaction was good mediated variable in connecting school culture and teachers' task*

*performance. It was logic findings when teachers' performance expected to be more positive, all of teachers, especially biological teachers, require a positive atmosphere reflected by school culture and also to what extent teachers felt satisfied treated by the school system. Therefore, educational policy makers should pay more attention on how to improve school culture to be more conducive, teachers felt more satisfied then will have an impact on school quality reflected by teachers' task performance.*

**Keywords** : task performance, school climate, school culture, path analysis.

## **PENDAHULUAN**

Masalah dalam dunia pendidikan di Indonesia masih cukup banyak, termasuk kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan yang rendah diindikasikan dengan sistem pendidikan yang tidak merata. Banyak aspek mendukung pernyataan tersebut, misalnya akses internet terbatas, kurangnya kerjasama antar guru, sistem pembayaran yang masih jauh dari memadai, tempat belajar itu kurang nyaman dan sebagainya.

Kualitas pendidikan kemungkinan memiliki kaitan dengan kinerja guru. Guru memiliki tugas untuk bisa untuk mengubah perilaku dan memberikan wawasan yang luas pengetahuan kepada siswa. Tugas utama ini adalah untuk menghubungkan guru dengan kualitas pendidikan. oleh karena itu kinerja guru memiliki hubungan dengan profesionalisme

Untuk menguji tingkat kinerja guru pemerintah melakukan serangkaian tes. Tes ini masuk akal untuk memantau level kualitas guru dan kualitas pendidikan. Guru diharapkan memiliki kualitas kinerja yang baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini bisa dilakukan jika ada rasa puas atau kesenangan seorang pekerja dari tempat kerja. Sebuah tempat kerja yang nyaman, kesesuaian penghasilan, kolega yang saling mendukung dan peraturan kepemimpinan mampu menciptakan suasana yang nyaman bisa mendukung kualitas pekerjaan seseorang.

Terkadang masalah muncul dari tempat kerja. sehingga mempengaruhi kualitas kinerja. pemenuhan kepuasan kerja tidak hanya selalu fokus pada pendapatan. tetapi hal-hal lain seperti itu sebagai penghargaan atas prestasi kerja, penilaian supervisor obyektif, komunikasi antara teman atau dari atasan sesuai dengan prosedur dan sifat pekerjaan yang membuatnya guru senang dalam menjalankan tugasnya tersebut dinilai mampu meningkatkan kualitas kinerja guru..

Nilai dan norma yang terkandung di tempat kerja juga menjadi aspek penting untuk dipertimbangkan. Nilai dan norma yang telah disepakati bersama akhirnya

menjadi ciri khas dari sebuah organisasi disebut budaya. Sekolah yang dimaksud organisasi yang berkaitan dengan kinerja guru. Budaya yang terbentuk di sekolah akan menciptakan iklim yang mempengaruhi kinerja guru.

Oleh karena itu dilakukan analisis penelitian masalah yaitu apakah model teoritis pengaruh kinerja guru pada budaya sekolah dimediasi oleh kepuasan kerja diterima oleh model temuan empiris.

### **KAJIAN TEORETIK**

Kinerja yang merupakan bagian dari prestasi kerja, budaya sekolah dan kepuasan kerja. Sabine menggambarkan kinerja sebagai apa yang dilakukan di dalam organisasi, dan melakukannya dengan baik. Jadi, kinerja tidak ditentukan oleh tindakan itu sendiri, tetapi oleh proses penilaian dan evaluatif. Selain itu, hanya tindakan yang dapat diskalakan (terukur) adalah dianggap kinerja. Colquitt, LePine dan Wesson mendefinisikan Kinerja secara umum sebagai rangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif bagi prestasi organisasi. Kinerja menurut Linda dapat ditentukan sebagai keterampilan (kompetensi) yang dilakukan seseorang. Cook dan Hunsaker menyatakan kinerja itu hasil penelitian tentang perilaku seseorang sebagai diukur dengan kontribusinya pada tujuan organisasi. Lebih lanjut, James mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan. Dale menentukan kinerja ditentukan oleh lingkungan faktor dan perilaku manajemen. Kinerja dibagi menjadi rutinitas kinerja dan kinerja yang disesuaikan. Diketahui respons yang terjadi di bawah normal, rutin atau cara yang dapat diprediksi termasuk kinerja rutin. Sebaliknya respon karyawan untuk memenuhi tugas yang tidak biasa atau tidak terduga adalah adaptasi kinerja.

Budaya dapat diartikan sebagai kombinasi dari nilai-nilai, perangkat, keyakinan, komunikasi, dan penyederhanaan perilaku yang memberikan arahan orang-orang. Schein menggambarkan budaya adalah sebuah koleksi dari berbagai nilai dan perilaku yang dapat dilakukan dianggap sebagai panduan menuju sukses. Colquitt menyatakan budaya organisasi adalah pengembangan pengetahuan sosial dalam organisasi tentang aturan, norma, nilai, sikap dan kebiasaan para karyawan. Djamaludin menemukan dari penelitiannya hubungan yang signifikan

antara struktur organisasi dan budaya organisasi kepada kinerja guru dalam sistem pendidikan Pesantren. Hasil korelasi antara struktur organisasi dengan kinerja guru 0,683, dan budaya organisasi dengan kinerja guru adalah 0,749. Saat kedua variabel menjadi satu dikorelasikan dengan hasil kinerja guru 0,764, dan berkontribusi 58,4% untuk guru kinerja.

Thiagaraj menjelaskan bahwa perasaan puas karyawan akan mengerahkan upaya ekstra dan kontribusi secara positif terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi mereka. Kepuasan kerja akan mengarah pada kinerja yang lebih baik dan karyawan akan menjadi lebih berkomitmen terhadap organisasi mereka. Penelitian Mashal ahmed tentang budaya organisasi menunjukkan bahwa dimensi budaya mempengaruhi kinerja organisasi di telekomunikasi perusahaan. Heather R Eubank menemukan bahwa budaya sekolah yang sehat adalah landasannya reformasi sekolah yang sukses. Pimpinan sekolah berperan untuk menciptakan sekolah yang memiliki pembelajaran profesional kolaboratif komunitas, model kepemimpinan terdistribusi, dan tingkat kepercayaan yang tinggi di antara semua pemangku kepentingan di organisasi.

Michael morcos (2018) menggambarkan bahwa budaya organisasi terfokus meningkatkan pendapatan karyawan. Penelitian menunjukkan selama periode 11 tahun, dengan 682% berbanding 166% untuk organisasi yang tidak fokus pada budaya mereka. Budaya organisasi membutuhkan fokus dan perhatian dari kepemimpinan dan harus secara sadar tertanam di struktur organisasi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh budaya sekolah secara langsung terhadap kinerja yang termediasi oleh kepuasan kerja. Survei kausal digunakan dengan memilih 90 guru sekolah menengah atas di Jakarta Timur. Instrumen yang dikembangkan terdapat tiga jenis yaitu untuk mengukur kinerja (40 item), budaya sekolah (30 item), dan kepuasan kerja (30 item). Kinerja diukur dengan menerapkan 2 dimensi kinerja tugas, seperti tugas rutin dan tugas adaptif.

Data dianalisis dengan korelasi untuk validitas butir, alpha Cronbach untuk menganalisis tingkat kepercayaan dan analisis faktor eksplorasi untuk konstruk

instrumen validitas instrumen dan analisis jalur untuk menemukan model jalur empiris.

## HASIL PENELITIAN

Menganalisis hasil perhitungan statistic dengan menerapkan perhitungan statistik aplikasi SPSS, menemukan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh budaya dengan koefisien phi adalah 0,290. Budaya juga mempengaruhi kepuasan kerja dengan koefisien phi 0,445 dan kinerja tugas secara langsung dipengaruhi oleh kepuasan kerja dengan phi sebesar 0,280 (lihat gambar 1). Kinerja tugas terdiri dari dua dimensi yaitu rutin dan adaptif.

Variasi kinerja tugas guru harus dilihat secara logis dari dimensi ini jika sebuah budaya dan kepuasan perlu ditingkatkan menuju lebih baik yang merupakan faktor tak terhindarkan dalam program untuk mencapai tujuan organisasi.

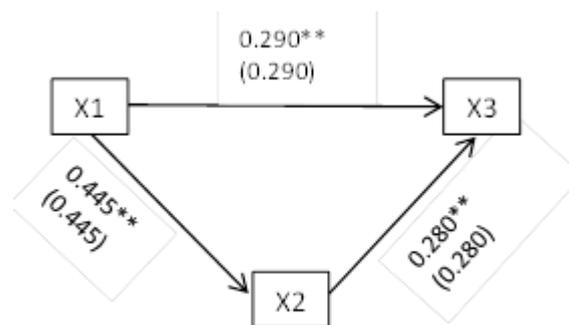


Fig. 1. Empirical model

X1 = budaya sekolah

X2 = kepuasan kerja

X3 = Kinerja Tugas

Genelyn R baluyos (2019) mendukung pernyataan ini dengan penelitiannya, temuan mengungkapkan bahwa guru sangat puas dengan tipe pekerjaan mereka sehingga kinerja mereka sangat memuaskan. Tugas pokok kepala sekolah mengenai pengawasan dan keamanan kerja memiliki pengaruh signifikan. Sekolah harus dilengkapi dengan ruang tunggu khusus sehingga guru dapat berbicara bebas tentang kesejahteraan mereka. Kepala sekolah yang ditaktor tidak disukai oleh mayoritas guru.

Ainun menemukan bahwa ada pengaruhnya kepuasan didahului dengan peningkatan kinerja. Sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh positif pada kedua variabel kriteria (kinerja dan kepuasan).

## **SIMPULAN**

Kesimpulan dari temuan penelitian ini adalah diarahkan untuk meningkatkan kinerja guru (*Kinerja Tugas*) yang mungkin diberdayakan dengan memperhatikan bagaimana budaya sekolah yang mendukung kepuasan kerja guru. Dalam hal ini di sana adalah beberapa aspek budaya sekolah dimediasi baik oleh kepuasan kerja. Karena itu budaya sekolah dan kepuasan kerja dipandang sebagai penting untuk meningkatkan kinerja guru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Sonntag Sabine & Michele frees. Performance Concepts and Performance Theory. Germany: John wiley & sons,Ltd 2002
- Colquitt Jason A, Jeffery A. LePine, & Michael J. Wesson. Organizational Behavior Improving Performance in The Workplace 4<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill 2015.
- Koopmans Linda. Conceptual Frameworks of Individual Work Performance A Systematic Review, JOEM, 2011, 53(8).
- Curtis Cook W & Philip L Hunsaker. Management and Organizational Behavior New York: Mc Graw Hill Companies 2001.
- Gibson James L. Organisasi: Perilaku, struktur, proses. Jakarta: Erlangga 1990.
- Timpe A. Dale. The Art and Science of Business Management Performance New York: kend Publishimh.Inc 1998.
- M Titiev. Introduction to cultural Anthropology. New York: Henry Holt & Company 1959.

Perawironegoro Djamaluddin. The Relationship between Organizational Structure and Organizational Culture with Teacher Performance in Pesantren. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 2018, 200.

Thiagaraj. D, A. Thangaswamy. Theoretical Concept Of Job Satisfaction - A Study. *International Journal of Research*, 2017, 5(6).

Mashal Ahmed & Saima Shafiq, The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector, *Lobal Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 2014, 14(3).

Eubank, R.H. A Case Study Of The Effects Of School Culture On A Positive Discipline Program. Department of Educational Leadership and the faculty of the Graduate School of Wichita State University. 2012.

Morcos, Michael. organisational culture: definitions and trends. ResearchGate, 2018.

Baluyos, G.R., Rivera. H.L. and Baluyos, E.L. Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 2019, 7, 206-221.  
<https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>

Tsaqifah Qurrotul Ainun. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Guru Di SMA Negeri Kota Malang. 2017,  
<http://ap.fip.um.ac.id/wpcontent/uploads/2017/01/artikel-gurrotul.pdf>.