

IKLIM ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI DI SEKOLAH BERBASIS PONDOK PESANTREN

Lilis Safitri
Achmad Supriyanto
Sultoni

Lilissft@gmail.com
Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang 65145

Abstract: This study aims to determine: (1) The condition of organization climate, (2) The performance level of the employees, and (3) The relationship between the organization climate and the performance of employees. This research uses descriptive quantitative approach korelasional. The population in the study totalled 263 employees, and determination of the sampling using random sampling techniques. The number of samples obtained was as much as 158 employees. The data were collected by using questionnaire. Data analysis using analytical techniques descriptive and correlation pearson product moment. The results showed that: (1) The organization climate is increasing in high level, that is condusive situation, (2) The employees shows a highly performance, and (3) There are positive and significant relationship between organization climate with the performance of the employees.

Keywords: organizational climate, the performance of employees, and islamic boarding based school

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) kondisi iklim organisasi, (2) tingkat kinerja pegawai, dan (3) hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian berjumlah 263 pegawai, dan penentuan sampel menggunakan teknik random sampling. Jumlah sampel yang didapat adalah sebanyak 158 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner/angket. Analisis data dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan korelasi product moment pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) iklim organisasi berada pada kategori tinggi, yang berarti bahwa iklim organisasi berada dalam kondisi kondusif, (2) tingkat kinerja pegawai berada pada kategori tinggi, dan (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan kinerja pegawai.

Kata kunci: iklim organisasi, kinerja pegawai, dan sekolah berbasis pondok pesantren

Sumber daya manusia (SDM) adalah satu dari sekian banyak komponen penting yang dapat mempengaruhi pelaksanaan sebuah organisasi. Apapun bentuk kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi sangat tergantung pada aspek manusianya, karena dalam hal ini manusia lah yang menjadi tonggak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Seperti yang dikemukakan oleh Mellor, Janet, & Matheu dalam Hamid (2014) yang menyatakan bahwa yang menjadi komponen dasar dari sebuah organisasi diantaranya adalah sumber daya manusianya, teknologi yang digunakan, prosedur kerja yang diterapkan, dan struktur organisasi yang dipakai. Secara sinergis dan terintegrasi semua komponen tersebut saling berhubungan dengan satu sama lain dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Lebih lanjut dikemukakan bahwa komponen paling penting dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya, karena menurut mereka yang menjadi penggerak utama dalam organisai adalah SDM itu

sendiri. Mereka berpendapat bahwa yang menjadikan organisasi dapat berkembang dan hidup ialah SDM itu sendiri dengan memanfaatkan semua komponen lain yang ada. Pendayagunaan SDM secara tepat diperlukan untuk mencapai organisasi yang efektif dan efisien. Selain mendayagunakan, organisasi juga perlu memperhatikan kebutuhan pegawai, salah satunya adalah keadaan iklim yang ada di organisasi tersebut. Iklim organisasi yang kondusif dipercaya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pesantren merupakan suatu sistem pendidikan Islam tertua yang ada di Indonesia. Keberadaan pesantren didasari dari kearifan dan budaya nusantara yang telah bertahan selama berabad-abad. Pesantren dapat dikatakan sebagai lembaga pendidikan yang unik. Setiap pesantren memiliki ciri dan keunikannya sendiri-sendiri karena adanya perbedaan selera kiai dalam memimpin pesantren dan keadaan sosial budaya serta sosial geografis disekitar pesantren, dan dapat mempengaruhi terbentuknya iklim organisasi yang ada di pesantren tersebut baik secara langsung maupun tidak. Sebagai lembaga yang menyediakan layanan pendidikan baik formal maupun non formal, pondok pesantren dituntut untuk memiliki pegawai yang mempunyai kinerja tinggi. Pegawai dengan kinerja tinggi diperlukan untuk mencapai tujuan dari pondok pesantren yaitu membina peserta didik agar memiliki kepribadian yang sejalan dengan kaidah Agama Islam dan dapat mengintegrasikan nilai keislaman tersebut pada semua sisi kehidupannya serta dapat menjadi orang yang berguna bagi agama, masyarakat, dan negaranya kelak.

Iklim merupakan suatu kondisi yang memperlihatkan kehidupan di lingkungan kerja yang saling melakukan interaksi antar anggota organisasi, sehingga dapat membangun perasaan terhadap lingkungannya. Interaksi di sini adalah hubungan antara bawahan dengan bawahan maupun atasan dengan bawahan (Hanifah & Kurniady, 2013). Iklim organisasi menurut Wirawan (2007:124) adalah anggapan anggota organisasi berkenaan dengan dimensi-dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi yang kemudian berdampak terhadap kinerja pegawai. Yang dimaksud dengan dimensi iklim organisasi ialah sebuah unsur, faktor, sifat, atau karakteristik variabel iklim organisasi. Berikut adalah beberapa dimensi iklim organisasi menurut Wirawan (2007) yaitu (1) keadaan lingkungan fisik, (2) keadaan lingkungan sosial, (3) sistem manajemen organisasi, (4) produk yang dihasilkan, (5) konsumen yang dilayani, (6) kesehatan fisik dan kejiwaan anggota organisasi, dan (7) budaya organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim ini ialah sifat dari lingkungan kerja yang diciptakan sendiri oleh orang-orang yang ada di dalamnya, yang kemudian dapat menjadi kekuatan dalam mempengaruhi sikap dari orang-orang tersebut mengenai pekerjaannya. Kemudian untuk iklim organisasi adalah persepsi dari setiap anggota organisasi tersebut mengenai apa yang terjadi di lingkungan kerjanya, yang dapat berpengaruh terhadap sikap anggota organisasi yang setelah itu dapat memengaruhi kinerja anggota di organisasi tersebut. Lingkungan kerja tersebut mencakup lingkungan fisik dan lingkungan sosial organisasi. Iklim organisasi yang sehat dapat menimbulkan perasaan nyaman bagi anggota organisasi, sehingga anggota organisasi dapat bekerja secara maksimal.

Kinerja merupakan perilaku kerja seseorang yang diperlihatkan dalam cara mereka berpenampilan, tindakan, dan prestasinya dalam bekerja sebagai bentuk interpretasi dari sikap, pengetahuan, keterampilan, dan nilai yang dimiliki (Mulyasa, 2013:38). Mangkunegara (2012) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai ialah hasil kerja yang sudah diraih pegawai dalam menjalankan tugas yang dapat berupa kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab. Berdasarkan kajian teoritik tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari kerja yang didapatkan pegawai dari setiap usaha yang dilakukan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja dari pegawai dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang diperoleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Simamora (2003:45) mengungkapkan kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan dari suatu organisasi dalam upaya meraih tujuan.

Untuk dapat mengukur kinerja pegawai diperlukan aspek-aspek penilaian yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Mangkunegara (2012:18) mengungkapkan bahwa aspek yang menjadi standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kualitatif mencakup: (1) ketepatan dalam melakukan pekerjaan dan kualitas dari pekerjaan, (2) tingkat kemampuan dalam melakukan pekerjaan, (3) kemampuan mengolah data, kecakapan dalam mengoperasikan peralatan, dan (4)

kemampuan memberikan penilaian (mengevaluasi). Aspek kuantitatif mencakup: (1) proses kerja dan kondisi pekerjaan, (2) waktu yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan, dan (3) jumlah kesalahan yang dilakukan pada saat bekerja. Menurut Umar (2003:101) komponen kinerja yang perlu dinilai dari seorang pegawai adalah: (1) kualitas/ mutu pekerjaan, (2) sifat jujur pegawai, (3) inisiatif/prakarsa, (4) kehadiran/ disiplin, (5) sikap/kepribadian, (6) kerjasama yang baik, (7) keandalan/ kemampuan, (8) pemahaman tentang pekerjaan, (9) tanggungjawab, dan (10) penggunaan waktu yang bermanfaat.

Sunarsih, Kusmintardjo, & Benty (2006:162) mengemukakan dengan iklim organisasi yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, pegawai akan berusaha meningkatkan kinerjanya, sehingga hasil kerja akan semakin meningkat. Berdasarkan pendapat tersebut dan didukung dengan teori-teori sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sebab iklim yang tidak kondusif akan berdampak negatif pada hasil kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hanifah & Kurniady (2013) menghasilkan kesimpulan bahwa ada hubungan yang baik dan berarti antara ke dua variabel yaitu iklim organisasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa iklim organisasi jelas dapat mempengaruhi dan berhubungan dengan kinerja pegawai.

Adanya iklim organisasi yang baik, dapat mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa beban, sehingga dapat tercipta kinerja yang baik pula, baik itu kinerja pegawai maupun kinerja organisasi itu sendiri. Sebaliknya jika iklim organisasi tidak berpengaruh secara positif terhadap proses kerja pegawai, maka hal itu akan berdampak buruk bagi kinerja pegawai maupun kinerja organisasi itu sendiri. Karena iklim organisasi merupakan sistem yang dapat menggambarkan tentang semua hal yang berkaitan dengan gaya hidup organisasi, jika gaya hidup tersebut dapat ditingkatkan, maka akan sangat memungkinkan bagi organisasi untuk dapat tercapai peningkatan kinerja dari anggota organisasi (Davis, 1985:25).

Sementara itu, Sumarsono (2012: 533) menyatakan bahwa iklim sekolah sangat mempengaruhi kinerja personil sekolah seperti kepala sekolah, guru, dan staf sekolah lainnya, hal ini dikarenakan iklim sekolah dapat menjadikan para personil sekolah tersebut berprestasi baik, atau sebaliknya menyebabkan personil sekolah kurang efektif dalam bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah. Hasil penelitian Sumarsono (2012:537) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kota Malang. Dengan demikian peningkatan iklim sekolah akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMAN Kota Malang. Hal ini senada dengan hasil penelitian Astuti dan Supriyanto (2012) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pegawai negeri sipil. Dengan kepuasan kerja maka secara langsung akan mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat bahwa diperlukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan ada tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai di sekolah berbasis pondok pesantren, dan seberapa besar iklim organisasi mempengaruhi kinerja pegawai di sekolah berbasis pondok pesantren.

METODE

Penelitian ini dilakukan memakai pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional. Sugiyono (2017:3) mengungkapkan metode deskriptif ialah metode penelitian yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul sesuai dengan apa yang ada tanpa bermaksud untuk digeneralisasikan. Teknik analisis korelasi digunakan untuk melihat adanya hubungan antara variabel (Wiyono, 2007:69). Penelitian ini dianalisis dengan memakai teknik analisis korelasi *Product Moment Pearson* untuk mencari tau hubungan antar variabel dan analisis Koefisien Determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Lokasi penelitian ini adalah sekolah berbasis pondok pesantren Matholi'ul Anwar Lamongan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 263 pegawai, penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *random sampling* untuk menentukan jumlah sampel secara acak, dan teknik *purpose sampling* digunakan untuk menentukan jumlah sampel pada tiap sekolah. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan rumus slovin dan diperoleh jumlah sampel sebesar 158 pegawai.

Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan teknik kuisioner yang berisi beberapa pernyataan untuk menggali informasi mengenai hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai. Angket tersebut dilakukan uji coba terhadap 30 responden diluar sampel penelitian dengan karakteristik yang sama dengan sampel penelitian. Berdasarkan jumlah responden uji coba (N) = 30, jadi rtabel = 0,361. Dari hasil pengujian validitas tersebut, diketahui bahwa dari jumlah 88 butir pertanyaan yang terdiri dari 51 butir variabel X dan 37 butir variabel Y, diperoleh 3 butir yang tidak valid, karena nilai koefisien korelasi dibawah 0,361 dengan taraf signifikansi 5%. Pernyataan yang tidak valid tersebut, yaitu butir 29, 49, dan 74. Oleh karena itu, butir yang tidak valid tersebut digugurkan.

Uji coba yang dilakukan selanjutnya adalah uji reliabilitas dengan melihat nilai pada masing-masing indikator, dengan melihat nilai koefisien *Alpa Cronbach*. Terdapat 49 item pernyataan pada variabel X yang reliabel dan didapatkan *Alpa Cronbach* sebesar 0,962. Sedangkan variabel Y nilai koefisien *Alpa Cronbach* sebesar 0,954 dengan 36 item pernyataan. Menurut Guilford (Sugiyono, 2010) kriteria kesahihan angket adalah apabila ra 0,80 sampai 1,00 maka dapat dikatakan angket tersebut memiliki reliabilitas sangat tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam angket tergolong kategori reliabel. Sebelum dilakukan perhitungan dengan menggunakan teknik analisis korelasional *product moment pearson* yang sebelumnya dilakukan beberapa prasyarat uji analisis, yaitu: (1) uji normalitas, (2) uji linearitas, dan (3) uji homogenitas.

HASIL

Pengujian dari hasil penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode yang telah ditetapkan sebelumnya dengan bantuan program Method of Successive Interval (MSI) dan Statistic Product And Service Solution (SPSS) 16.0 for Windows. Deskripsi hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Ringkasan Analisis Deskriptif Variabel Koefisien Penelitian

Parameter	Iklim Organisasi	Kinerja Pegawai
N	158	158
Range	111,5	87,8
Minimum	105,0	67,3
Maximum	216,5	155,1
Sum	26400	19500
Mean	167,3	123,5
Interval	55,8	39,7
kategori rendah	≤104,8	≤75,7
kategori sedang	≤160,7	≤115,4
kategori tinggi	≤216,5	≤155,1

Iklim Organisasi

Iklim organisasi diukur dengan menggunakan dimensi-dimensi iklim organisasi, yaitu: (1) keadaan lingkungan fisik, (2) keadaan lingkungan sosial, (3) sistem manajemen organisasi, (4) produk yang dihasilkan, (5) konsumen yang dilayani, (6) kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, dan (7) budaya organisasi. Deskripsi data variabel iklim organisasi dari 158 responden secara keseluruhan panjang interval dalam variabel iklim organisasi pada penelitian ini adalah 55,838. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa 0% menyatakan iklim organisasi berada pada kategori rendah, 40,5% pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 64 orang, dan 59,5% pada kategori tinggi dengan jumlah responden sebanyak 94 orang. Perhitungan deskripsi variabel iklim organisasi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Iklim Organisasi

No	Interval	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	49,000 - 104,837	rendah	0	0,0
2	104,838 - 160,675	sedang	64	40,5
3	160,676 - 216,513	tinggi	94	59,5
Total			158	100,0

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diukur dengan menggunakan beberapa aspek penilaian, yaitu: (1) aspek kualitatif, (2) aspek kuantitatif, dan (3) aspek komitmen. Deskripsi data variabel iklim organisasi dari 158 responden secara keseluruhan panjang interval dalam variabel iklim organisasi pada penelitian ini adalah 39,706. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa 1,9% menyatakan kinerja pegawai berada pada kategori rendah dengan jumlah responden sebanyak 3 orang, 26,6% menyatakan kinerja pegawai pada kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 42 orang, dan 71,5% menyatakan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan jumlah pegawai sebanyak 113 orang. Perhitungan deskripsi variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Kinerja Pegawai

No	Interval	Kategorisasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	36,000 - 75,706	rendah	3	1,9
2	75,707 - 115,412	sedang	42	26,6
3	115,413 - 155,119	tinggi	113	71,5
Total			158	100,0

Pengujian Hipotesis

Sampel yang digunakan sebanyak 158 responden, dari sini didapat nilai $df = N - 2 = 158 - 2 = 156$, sehingga rtabel *product moment* pada signifikan 5% didapatkan angka rtabel = 0,156. Sesuai dengan Tabel 4 yang menunjukkan bahwa rhitung sebesar 0,714 yang berarti $rhitung > rtabel$ ($0,714 > 0,156$) dan nilai signifikansinya $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti bahwa antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai di sekolah berbasis pondok pesantren terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi nilai koefisien korelasi yang didapat sebesar 0,714 yang menunjukkan hubungan iklim organisasi dan kinerja pegawai berada pada kategorisasi kuat. Selanjutnya pada Tabel 5 menunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi (*R Square*) yakni $0,510 \times 100\% = 51\%$, yang berarti iklim organisasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 51% dan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian. Hasil perhitungan uji korelasi tersebut disajikan pada Tabel 4 dan hasil perhitungan koefisiensi determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 4 Hasil Uji Korelasi

		Iklim Organisasi	Kinerja Pegawai
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	158	158
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	158	158

Tabel 5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714a	.510	.507	17.37945

PEMBAHASAN

Berdasarkan angket penelitian yang diisi oleh responden tentang iklim organisasi di sekolah berbasis pondok pesantren maka diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kondisi iklim organisasi di sekolah berbasis pondok pesantren berada dalam kondisi yang kondusif. Pernyataan tersebut dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai rata-rata iklim organisasi tergolong dalam kategori tinggi. Sebagian besar responden dari total keseluruhan responden memiliki penilaian bahwa iklim organisasi berada pada kategori tinggi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa iklim organisasi di sekolah berbasis pondok pesantren termasuk dalam kualifikasi kondusif, hal ini sesuai dengan pendapat Suryani (2007) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan yang ada di organisasi meliputi sarana dan prasarana yang ada di lembaga, dalam ruang kerja misalnya keadaan ruang kerja, pengaturan tempat duduk, ventilasi cahaya, peralatan pendukung kerja dan fasilitas lain yang secara tidak langsung dapat mendukung jalannya kegiatan kerja sehingga dapat menciptakan iklim yang harmonis.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Wirawan (2007) bahwa iklim organisasi yang kondusif dapat dilihat dari dimensi-dimensi yang ada di dalamnya, diantaranya seperti: (1) keadaan lingkungan fisik, meliputi kebersihan lingkungan kerja yang selalu terjaga, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, ketersediaan fasilitas di lingkungan kerja yang memudahkan pegawai dalam bekerja serta terpeliharanya alat-alat kantor dengan baik; (2) keadaan lingkungan sosial, didasarkan pada hubungan antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan akrab, pola komunikasi antara sesama anggota organisasi dan komunikasi antara atasan dan bawahan, pola kepemimpinannya, serta dukungan yang diberikan lembaga untuk setiap anggotanya; (3) sistem manajemen organisasi, dimana terdapat kejelasan tugas dan struktur, sistem birokrasi yang tidak menyulitkan pegawai dimana segala urusan tentang di tempat kerja dapat diselesaikan tanpa berbelit-belit, dan standar yang diterapkan dalam organisasi dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya; (4) produk yang dihasilkan pegawai, berupa layanan yang diberikan kepada konsumen organisasi, mulai dari proses pelayanan, prosedur pelayanan hingga penyajian pelayanan; (5) konsumen/pelanggan yang dilayani, meliputi hubungan antara anggota organisasi dengan wali murid, dan hubungan antara anggota organisasi dengan peserta didik; (6) kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, meliputi perilaku yang ditunjukkan anggota organisasi dalam menyikapi masalah, dalam berperilaku sehari-hari, kemampuan anggota dalam menjalankan tugas/pekerjaan secara fisik dan mental; dan (7) budaya organisasi, yang berhubungan dengan norma dan etika yang ada di organisasi tersebut, kepatuhan pegawai terhadap norma dan kode etik yang ada.

Berdasarkan dari penilaian dari setiap sub variabel yang ada pada variabel iklim organisasi, hasil perhitungan sub variabel keadaan lingkungan sosial menunjukkan penilaian tertinggi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa sangat nyaman dengan keadaan lingkungan sosial tempat mereka bekerja. Perasaan nyaman tersebut dapat timbul dari interaksi yang dilakukan oleh setiap pegawai. Perasaan pegawai yang nyaman tersebut menciptakan iklim organisasi yang kondusif, sehingga dengan terciptanya iklim organisasi yang kondusif di sekolah berbasis pondok pesantren diharapkan dapat membuat pegawai meningkatkan kinerjanya.

Iklim organisasi pada dasarnya merupakan kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh anggota organisasi itu sendiri. Hanifah & Kurniady (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa iklim merupakan suatu kondisi yang memperlihatkan kehidupan di lingkungan kerja yang saling melakukan interaksi antar anggota organisasi, sehingga dapat membangun perasaan terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi yang kondusif diperlukan untuk kenyamanan pegawai dalam bekerja. Tingkat kenyamanan lingkungan kerja pegawai dapat dilihat dari hubungan pegawai baik itu dengan atasan maupun bawahan, kerjasama yang terjalin, sistem komunikasi dan kepemimpinan yang digunakan dalam organisasi, serta seberapa besar dukungan yang diberikan organisasi terhadap setiap kinerja pegawainya. Semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin kondusif iklim organisasinya, hal ini sebagaimana yang dikemukakan

oleh Zulkarnain dan Sumarsono (2014: 138) yang menyatakan, bahwa kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dapat menghemat pengeluaran dan tenaga, sebab pegawai menjadi lebih energik dan sehat, yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi pikiran mereka untuk menciptakan ide atau inovasi baru bagi kemajuan sekolah.

Kinerja pegawai di sekolah berbasis pondok pesantren berada dalam kualifikasi tinggi. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan nilai rata-rata pada kinerja pegawai tergolong dalam kategori tinggi. Sebagian besar responden dari total keseluruhan responden memiliki penilaian bahwa kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Kinerja yang dimiliki oleh pegawai di sekolah berbasis pondok pesantren termasuk dalam kualifikasi tinggi, hal ini sesuai dengan pendapat Timple (1992) yang menyatakan bahwa kinerja yang tinggi dapat dipengaruhi oleh dua faktor yakni, internal dan eksternal. Faktor internal berhubungan dengan sifat-sifat yang dimiliki oleh pegawai seperti kacakapan, kerja keras dan lain sebagainya. Selanjutnya faktor eksternal yang berhubungan dengan lingkungan disekitar tempat bekerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sesuai dengan pendapat Umar (2003) yang mengungkapkan bahwa tingkat kinerja pegawai dapat dilihat melalui komponen-komponen yang ada di dalamnya, seperti: (1) kualitas/mutu pekerjaan, (2) sifat jujur pegawai, (3) inisiatif/prakarsa, (4) kehadiran/disiplin, (5) sikap/kepribadian, (6) kerjasama yang baik, (7) keandalan/kemampuan, (8) pemahaman mengenai pekerjaan, (9) tanggungjawab, dan (10) penggunaan waktu yang bermanfaat. Sejalan dengan itu Mangkunegara (2012) mengungkapkan bahwa tingkat kinerja pegawai dapat dilihat melalui aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari: (1) aspek kuantitatif, dalam hal ini mencakup proses kerja dan kondisi pekerjaan yang dilakukan pegawai, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, meminimalisir kesalahan dalam bekerja; dan (2) aspek kualitatif, dalam hal ini mencakup ketepatan dalam melakukan pekerjaan, kualitas pekerjaan yang dilakukan, kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan, kemampuan menganalisis pekerjaan yang diberikan, kemampuan memanfaatkan fasilitas yang diberikan organisasi, dan kemampuan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan teknik analisis *product moment pearson* menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel iklim organisasi (X) dengan kinerja pegawai (Y) di sekolah berbasis pondok pesantren. Pada penelitian ini didapatkan r hitung > r tabel dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selanjutnya berdasarkan pengujian koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dan kinerja pegawai di sekolah berbasis pondok pesantren.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suwondo & Susanto (2015) yang menyatakan bahwa keadaan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, keadaan lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan, setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja, akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini dan ditunjang dengan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan kinerja pegawai di sekolah berbasis pondok pesantren, yang artinya iklim organisasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara positif, sebab iklim yang tidak kondusif akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini juga didapatkan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, dan variabel lain yang diduga ikut memberikan pengaruh terhadap kinerja dapat ditinjau dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang pertama menurut Daryanto & Bintoro (2017) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: fasilitas tempat kerja, lingkungan tempat kerja, prioritas kerja, dukungan atasan, dan bonus. Variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja dapat ditinjau dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang kedua menurut Simanjuntak (2011) yakni kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Menurut Mangkunegara (2012) menyebutkan yakni faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di sekolah berbasis pondok pesantren memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Keadaan iklim organisasi yang kondusif ikut mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Semakin kondusif kondisi iklim organisasinya maka akan semakin tinggi hasil yang didapat, iklim organisasi yang baik dalam suatu organisasi bisa memberikan dampak yang baik untuk kinerja pegawai. Davis (1985:21) menyatakan bahwa iklim yang sehat dapat mempengaruhi capaian kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut: (1) keadaan iklim organisasi di sekolah berbasis pondok pesantren berada dalam kategori tinggi dalam artian iklim organisasi dalam keadaan kondusif. Hal ini ditunjukkan dari analisis sub variabel iklim organisasi yaitu keadaan lingkungan fisik, keadaan lingkungan sosial, sistem manajemen organisasi, produk yang dihasilkan, konsumen yang dilayani, kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, budaya organisasi; (2) tingkat kinerja pegawai di sekolah berbasis pondok pesantren berada dalam kategori tinggi. Seluruh sub variabel menunjukkan kategori yang tinggi pula, yaitu aspek kuantitatif, aspek kualitatif, dan aspek komitmen pegawai; dan (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan kinerja pegawai di sekolah berbasis pondok pesantren. Hal ini berarti iklim organisasi yang baik dapat memberikan dampak yang baik pula terhadap kinerja pegawai yang ada di organisasi tersebut.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah: (1) bagi pimpinan yayasan pondok pesantren diharapkan untuk dapat mempertahankan kondisi iklim organisasi yang kondusif. Serta memberikan perhatian lebih untuk keadaan lingkungan fisik yang diperlukan pegawai, seperti sarana dan prasarana sekolah; (2) bagi kepala sekolah diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan kepala sekolah dalam melakukan pembinaan untuk pegawai di sekolah masing-masing, dan sebagai bahan untuk melakukan supervisi; (3) bagi pegawai di sekolah berbasis pondok pesantren. Pegawai yang memiliki tingkat kinerja tinggi diharapkan dapat memperhankannya, dan untuk pegawai yang masih kurang tingkat kinerjanya hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan evaluasi diri dan lebih meningkatkan hasil kinerja; (4) bagi jurusan administrasi pendidikan disarankan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi tambahan tema penelitian mahasiswa yang berkaitan dengan iklim organisasi dan kinerja pegawai sekolah berbasis pondok pesantren sehingga mampu memperluas cakupan referensi untuk mahasiswa; dan (5) bagi peneliti lain yang berniat untuk melakukan penelitian mengenai iklim organisasi dengan kinerja pegawai, disarankan untuk menghubungkan dengan variabel lain. Seperti keikhlasan pegawai dalam mengabdikan kepada pondok pesantren, gaya kepemimpinan kiyai, motivasi yang diberikan kiyai, dan prioritas kerja. Untuk mendapatkan hasil yang lebih proporsional dan mendetail.

DAFTAR RUJUKAN

- Astuti, A. D. dan Supriyanto, A. 2012. Hubungan Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Manajemen Pendidikan*, Volume 23 Nomor 6, September 2012 p. 556-562.
- Daryanto & Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Davis, K & Newstrom, J.H. 1985. *Perilaku dalam Organisasi*: Erlangga.
- Hamid, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: deepublish.
- Hanifah, R. & Kurniady, D.A. 2013. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai pada Sentra Pendidikan Bank Rakyat Indonesia Bandung. (Online).
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mulyasa, E. 2013. *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Simamora, B. 2003. *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Simanjuntak, P.J. 2011. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitaitaif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, R. B. 2012. *Iklim Sekolah, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru*. *Manajemen Pendidikan*, Volume 23 Nomor 6, September 2012. p.532-539.
- Sunarsih, N., Kusmintardjo, & Benty, D.D.N. 2006. *Hubungan Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 19 (2): 161-170.
- Suryani, E. 2007. *Kontribusi Kemampuan Kerja Dan Iklim Organisasi Performansi Kerja Pada Karyawan Terminal Tiket Pt. Bayangkari Nusa*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Suwondo & Susanto. (2015). *Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan*. 17(2), 135-144. Dari <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/19348>.
- Timple, A.P. 1992. *Kinerja: Seni Ilmu dan Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Triatna, C. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Umar, H. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat .
- Wiyono, B.B. 2007. *Metodologi Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Action Research)* (Burhanuddin, Ed.). Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.
- Zulkarnain, W. & Sumarsono, R. B. 2014. *Manajemen Kantor Sekolah: Konsep dan Strategi Implementasi bagi Tenaga Administrasi Sekolah*. Malang: Universitas Negeri Malang.