

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KEPUASAN KINERJA GURU SMA

Misludin¹, Arif Mansyur², Tetty Yanuati³, Lucky Freza Indra⁴,
Antoni Ludfi Arifin⁵

Fakultas Ilmu Administrasi, Institut STIAMI

Email: dienmesa72@gmail.com¹, arifmansyur.pajak@gmail.com²,
ty9229@gmail.com³, lucky.frezin@gmail.com⁴, ludfi@stiami.ac.id⁵

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi internal terhadap kepuasan kinerja guru SMA terhadap kepuasan kinerja guru. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan teknik pengambilan sampling purposive sampling. Responden penelitian adalah guru yang mengajar di SMA Uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara bersama

Kata kunci: iklim organisasi, komunikasi internal, kepuasan kerja guru

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture and internal communication on high school teacher performance satisfaction on teacher performance satisfaction. In this study the authors used quantitative research methods using a purposive sampling technique. Respondents to the research were teachers who teach at SMA. The hypothesis test used was multiple regression analysis and the results of the study showed a positive and significant influence simultaneously.

Keywords: *organizational climate, internal communication, teacher job satisfaction*

Pendahuluan

Pendidikan adalah salah satu sarana dan aset untuk menjawab berbagai tantangan yang berkaitan dengan perkembangan informasi, globalisasi serta pasar bebas yang terjadi pada saat ini. Seiring dengan globalisasi, perubahan dan kemajuan teknologi di semua bidang pada masa sekarang ini sangat memberikan dampak pada setiap organisasi termasuk organisasi bidang pendidikan untuk mampu berkompetensi dengan organisasi lainnya agar tetap hidup dan berkembang mencapai visi dan misi sekolah yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu tuntutan masyarakat terhadap pelayanan pendidikan mendorong organisasi pendidikan untuk meningkatkan tenaga pendidik yang memiliki kualitas dan profesionalisme yang tinggi.

Seiring dengan perkembangan serta pesatnya kemajuan teknologi pada saat ini yang memberikan dampak perubahan serta kemajuan di berbagai bidang kehidupan tak terkecuali pada bidang. Salah satu organisasi yang harus menyesuaikan pada perubahan global ini adalah organisasi pendidikan. Organisasi pendidikan ini harus mampu

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kinerja Guru SMA

berkompetensi dengan organisasi lainnya untuk tetap hidup dan berkembang mencapai visi dan misi organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Tuntutan masyarakat yang begitu tinggi terhadap pelayanan di bidang pendidikan mendorong organisasi pendidikan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik yang berkualitas dan profesionalisme yang tinggi.

Di setiap sekolah dapat di rasakan iklim dan suasana sekolah yang berbeda-beda, baik dari sisi lingkungan fisik maupun non fisik. misalnya dalam suatu hubungan antara kepala sekolah selaku pimpinan dan guru sebagai bawahan terjalin hubungan baik dan terlihat kesamaan pola dan semangat dalam mewujudkan visi, misi sekolah, hubungan yang baik yang di didukung dengan fasilitas sekolah dan lingkungan sekolah yang memadai. Begitu juga sebaliknya apabila suatu sekolah suasana hubungan antara guru dan kepala sekolah selaku pimpinan tidak harmonis, ini akan memberikan dampak pada lambatnya pencapaian visi dan misi sekolah. Dengan demikian maka di setiap sekolah akan memiliki iklim yang berbeda tergantung bagaimana seluruh warga sekolah dengan kepala sekolah mampu membangun komunikasi dan mampu menciptakan hubungan yang harmonis baik secara vertikal maupun horizontal dan mampu menciptakan iklim organisasi yang menyejukan suasana kerja di sekolah.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik pada sebuah organisasi dapat dilakukan dengan cara yang berbeda beda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya salah satunya dengan adanya suasana iklim organisasi. Hal ini tergantung bagaimana organisasi tersebut mengaturnya. Dalam iklim organisasi terdapat tiga sifat yaitu organisasi yang menekan, organisasi yang netral, dan organisasi yang dapat bersifat mendukung. Dalam sebuah organisasi ada kecenderungan menarik dan mempertahankan pegawai-pegawai yang sesuai dengan iklim organisasi yang diciptakan. Iklim organisasi menurut (Syahier, 2016) adalah lingkungan di mana para guru suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis.

Sukriani dan Kasmirudin (2015) dalam penelitiannya mengatakan bahwa komunikasi, perhatian dan hubungan yang baik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, serta dapat meningkatkan kepuasan karyawan melalui dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan dapat merasakan bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Komunikasi dalam organisasi merupakan unsur yang penting, baik ditinjau dari segi proses administrasi maupun manajemen serta keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi. Untuk menciptakan suatu iklim yang menyenangkan sehingga karyawan dapat nyaman dalam bekerja maka komunikasi internal yang harmonis sangat diperlukan karena komunikasi yang terjalin secara harmonis diantara pimpinan dan karyawan. Di dalam sebuah organisasi dapat dikatakan memiliki iklim organisasi yang baik apabila organisasi ini memiliki hubungan komunikasi yang baik sesama teman kerja, hubungan antara atasan maupun bawahan, serta karyawan mendapatkan informasi yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaan. Demikina juga pada kepuasan di sebuah organisasi jika terdapat

kepuasan kerja pegawai rendah dapat disebabkan karena terjadinya hubungan komunikasi sesama teman kerja, hubungan dengan atasan maupun bawahan terjadi ketidak harmonisan, serta adanya perselisihan. Selain itu karyawan tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkannya untuk melakukan pekerjaan sehingga mereka merasa tidak puas dengan hasil yang dilakukannya

Upaya untuk dapat menjaga kestabilan organisasi yang dapat dirasakan oleh setiap individu dalam organisasi maka kepuasan kerja merupakan sebuah hal yang penting. Menurut Nurendra & Saraswati, 2016 “kepuasan kerja adalah suatu tingkat perasaan yang positif/negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan”. Demikian juga menurut Jumiyati et al 2019 mengatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan setelah kebutuhan mereka terpenuhi oleh organisasi”. kepuasan kerja guru akan meningkat apabila mereka menerima penghargaan ataupun kebutuhan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi ataupun kinerja mereka. Apabila kepuasan kerja tinggi maka loyalitas guru terhadap organisasi akan tinggi juga. Faktor faktor yang dapat mempengaruhi perilaku guru seperti semangat bekerja, kenyamanan kerja, citra organisasi, serta kepuasan kerja bisa terjadi baik langsung maupun secara tidak langsung. Untuk mendapatkan kepuasan kerja maka sekolah ataupun organisasi harus dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat mendukung terciptanya perilaku positif yang akan ditunjukkan oleh guru sebab iklim organisasi yang mendukung tersebut merupakan salah satu kebutuhan bagi guru.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi seorang guru dapat memperoleh kepuasan dalam bekerja atau bahkan sebaliknya guru kehilangan semangat dan motivasi, mendapatkan tekanan dalam pekerjaan, kebosanan, kehilangan percaya diri dan merasa tidak dihargai dalam pekerjaannya dapat disebabkan oleh iklim organisasi yang tidak baik atau kondusif. Kondisi ini akan mempengaruhi dan berdampak terhadap kualitas pembelajaran di sekolah. Dengan adanya iklim organisasi sekolah yang baik dan suasana yang kondusif maka akan mempengaruhi sikap dan perilaku setiap individu atau guru ke arah yang positif bahkan dengan sendirinya akan meningkatkan kualitas dan produktivitas pembelajaran di sekolah. Bertitik tolak dari permasalahan diatas, peneliti dapat menyoroti masalah yang bagaimana pengaruhnya suatu iklim organisasi dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian dibatasi pada guru pada beberapa Sekolah Menengah Atas Negeri Bekasi.

Menurut Tagiuri (1968) bahwa pengaruh perilaku setiap individu dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi di yang disebabkan oleh iklim organisasi dan kualitas lingkungan internal organisasi yang bersifat konstan terus berlangsung, yang dialami oleh anggota organisasi,. Davis dan Newstorm (2001) memandang bahwa yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya adalah iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota Sedangkan Luthans (2005) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Menurut Luthans bahwa praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh setiap anggota organisasi dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim dan budaya organisasi di

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kinerja Guru SMA

setiap organisasi akan memiliki yang iklim organisasi yang berbeda-beda. Gambaran perbedaan keragaman disetiap organisasi dapat dilihat dari keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada, Masih menurut Lutfans organisasi adalah iklim kerja yang diciptakan dan dikembangkan secara sengaja, terjamin dan mendapat perlindungan dalam bekerja.

Menurut Brenan dalam Efendy dan Uchjana (2005) mendefinisikan Komunikasi internal sebagai pertukaran gagasan diantara administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau jawatan yang menyebabkan terwujudnya organisasi atau jawatan tersebut lengkap dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal dan vertikal di dalam organisasi atau jawatan yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (Operasi dan Manajemen).

Muhyadi dalam Kambey dan Daniel (2003), mengemukakan bahwa komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota organisasi. Antar anggota organisasi yang dimaksud adalah antar bawahan dengan pimpinan, pimpinan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan, yang saling berhubungan satu dengan lainnya dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

Berdasarkan teori Pace, Wyne dan Faules (2013), komunikasi internal organisasi dapat dibagi menjadi dua dimensi, yaitu komunikasi vertikal yaitu komunikasi kebawah dan komunikasi keatas dan horizontal adalah komunikasi antar rekan sejawat. Menurut Pace dan Faules (2013) komunikasi vertikal berdasarkan arah aliran komunikasi terbagi menjadi dua arah yaitu komunikasi kebawah dan komunikasi keatas. Komunikasi Vertikal Dalam komunikasi vertikal, pimpinan biasanya memberikan intruksi, petunjuk, dan informasi kepada bawahannya. Sedangkan bawahan memberikan laporan, saran, pengaduan kepada pimpinan. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi vertikal kebawah (downward communication) dan vertikal ke atas (upward communication) dengan komunikator dan komunikan pimpinan atau bawahan bergantung dari kepentingan masing-masing. Komunikasi kebawah mengalir dari level pimpinan ke level bawah dalam hierarki organisasi. Komunikasi ini adalah tipe komunikasi yang bersifat formal. Ada lima jenis komunikasi yang dapat dikomunikasikan dari atasan kepada bawahan menurut Katz dan Kanh (dalam Pace et al., 2013), antara lain : (1) Informasi mengenai bagaimana melakukan pekerjaan. (2) Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan. (3) Informasi mengenai kebijakan dan praktek-praktek organisasi. (4) Informasi mengenai kinerja karyawan.

Siagian (2019) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Artinya bila seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya, maka akan membawa sikap yang baik pula terhadap pekerjaannya. Jika orang tersebut tidak puas terhadap pekerjaannya, maka akan membawa sikap tidak baik atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2009). Yukl (2011) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seseorang

merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam.

Sedangkan definisi kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2017) adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Individu dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya individu yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif.

Sedangkan menurut Hasibuan dan Malayu (2003) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral, kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Jika seseorang merasa senang dan mencintai pekerjaannya maka dengan otomatis akan menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Indikator Kepuasan Kerja Faktor-faktor yang dapat mengukur kepuasan kerja seseorang karyawan menurut Rivai dan Veithzal (2004) adalah:

- a. Kepuasan terhadap isi pekerjaan
 - b. Kepuasan terhadap supervisi
 - c. Kepuasan terhadap manajemen
 - d. Kepuasan terhadap kesempatan
 - e. Kepuasan terhadap gaji
 - f. Kepuasan terhadap rekan kerja
- Kepuasan terhadap kondisi pekerjaan

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tehnik pengambilan sample purposive sampling. Populasi dan sample penelitian ini adalah guru sekolah menengah atas negeri (SMA Negeri) yang ada di kota Bekasi, dengan jumlah sampel yang mengisi data angket berjumlah 40 responden. Penelitian ini menggunakan dua kuesioner sesuai dengan variabel yang diukur.

Penelitian ini menggunakan tiga kuesioner sesuai dengan variabel yang diukur. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat dan dua variabel bebas, yaitu kepuasan kerja guru sebagai variabel terikat dan iklim kerja dan komunikasi internal sebagai variabel bebas.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1 dijelaskan bahwa skala iklim organisasi diperoleh koefisien *item total correlation* sebesar 0,657 sampai 0,943. Pada skala komunikasi internal koefisien *item correlation* diperoleh hasil sebesar 0,883 sampai 0,936 serta pada skala kepuasan kerja diperoleh koefisien *item correlation* sebesar 0,603 sampai 0,884 dengan batas kritis r tabel sebesar 0,263. Maka dapat

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kinerja Guru SMA

disimpulkan bahwa uji validitas dari skala iklim organisasi, komunikasi internal dan kepuasan kerja adalah valid sehingga layak digunakan ke seluruh responden.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Corrected item correlation	Keputusan
1	Iklim Organisasi	0,657-0,943	Valid
2	Komunikasi Internal	0,883-0,936	Valid
3	Kepuasan Kerja Guru	0,603-0,884	Valid

Uji Realibilitas

Setelah diuji validitasnya dan di peroleh item-item yang valid, kemudian dicari koefisien realibilitasnya. Perhitungan reliabilitas ini dilakukan dengan Cronbach's Alpha lebih dari 0,6. Pada tabel 2 hasil uji reliabilitas pada skala iklim organisasi, komunikasi internal dan kepuasan kerja didapatkan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian reliabel dan dapat dipergunakan dalam penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Uji Reliabilitas	r Tabel	Keputusan
Iklim Organisasi	0,984	0,349	Reliabel
Komunikasi Internal	0,987	0,349	Reliabel
Kepuasan Kerja Guru	0,964	0,349	Reliabel

Uji Regresi

Uji regresi dalam penelitian ini, menggunakan uji regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel iklim organisasi dan komunikasi internal terhadap variabel kepuasan kerja. Uji regresi yang dilakukan dengan melihat hasil hitung statistik pada uji t dengan dasar pengambilan keputusan uji t yaitu jika t hitung lebih besar dari t tabel maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu analisis regresi juga dapat dilihat dari nilai signifikansi, dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai t hitung dari variabel iklim organisasi sebesar 13,978 dan nilai t tabel sebesar 1,68 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung variabel komunikasi internal 0,357 dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji regresi dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandarized Coefficients	Standarized Coefficients	t	Sig

	B	Std. Error	Beta		
Iklm Organisasi	.819	.058	.917	14.180	.000
Komunikasi Internal	.065	.187	.357	.351	.003

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja Guru

Uji Simultan F

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 98,074 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Jika signifikansi kurang dari 0,005 maka artinya hipotesis (H_0) dalam penelitian ini ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kesimpulan H_0 ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja guru.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum Of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	218.549	2	109.275	98.074	.000
Residual	41.226	37	1.114		
Total	259.775	39			

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja Guru

b. Predictors (constant), Iklm Organisasi, Komunikasi Internal

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil output data statistik pada tabel 5 dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara variabel iklim organisasi dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja guru. Pada hasil uji korelasi koefisien determinasi diketahui nilai R Square sebesar 0,841 atau 84,1 %. Dapat diartikan bahwa pengaruh iklim organisasi dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja guru sebesar 84,1 % dan sisanya 15.9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar kepuasan kerja guru.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.917	.841	.833	1.05556

Predictors: (Constant), Iklm Organisasi, Komunikasi Internal

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang diperoleh dari pengujian statistik, dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara iklim organisasi dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja guru. Pengaruh iklim organisasi dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja guru sebesar 84,1 % dan 15.9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kinerja Guru SMA

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith, & Newstorm, John W. (2001). *Perilaku dalam organisasi* (ke 7). Jakarta: Erlangga.
- Efendy, & Uchjana, Onong. (2005). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, & Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kambey, & Daniel, C. (2003). *Landasan Teori Administrasi Manajemen*. Manado: Yayasan Tri Ganesa.
- Luthans, Fred. (2005). *Perilaku organisasi* (sepuluh). Yogyakarta: Andi.
- Nurendra, & Saraswati. (2016). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Humanitas*, 13 No 2, 84–94.
- Pace, R, Wayne, & Faules. (2013). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, & Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour* (Seventeen). New Jersey: Pearson.
- Siagian, Sondang P. (2019). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukriani, Mena, & Kasmirudin. (2015). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. DUTA PALMA NUSANTARA SEI. KUKO, BENAI. *Jom FISIP, Volume 2 N*.
- Syahier. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisaai terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Berdikari Jember. *Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 2 No 1, 61–75.
- Tagiuri, Renato, Litwin, George H., & Barnes, Louis B. (1968). *Organizational climate : explorations of a concept*. Boston: Division of Research.
- Yukl, Gary. (2011). *Leadership in Organizations* (Eighth Edi). Pearson.