
**ANALISIS DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP
KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU SD DI
KECAMATAN BANDAR BARU KABUPATEN PIDIE JAYA**

Oleh :

Win Konadi,

Dosen FE Universitas Almuslim – Bireuen Aceh

Email : winmanan1964@gmail.com

Kamaruddin,

Fak Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia – Aceh

Email : Kamal@uniki.ac.id

Sri Hidayati

Kepala Sekolah di Kabupaten Pidie Jaya – Aceh

Email : ibusafrida58@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov – 2022

Abstract

The study was conducted on a sample of 227 SD Negeri Bandar Baru Pidie Jaya teachers, with the aim of knowing; 1) the partial effect of work environment and organizational culture on teacher job satisfaction, 2) the effect of job satisfaction on teacher performance, and 3). The influence of the work environment and organizational culture through job satisfaction has implications for teacher performance. This research is in the form of a survey using quantitative descriptive methods and associative analysis between variables using a path analysis approach. The results of the study found that; a). There is a direct and indirect influence of work environment factors on teacher job satisfaction of 85.64%, while the influence of school organizational culture factors on teacher job satisfaction is 86.08%. b). there is an effect of job satisfaction on teacher performance, which is 15.76%. c). There are direct and indirect effects of the three factors (variables) studied on performance, namely the influence of the work environment by 28.13%, the influence of teacher job satisfaction factors by 15.76% and the influence of school organizational culture factors by 35.23% on the performance of elementary school teachers. in Bandar Baru District, Pidie Jaya Regency by 64.10%.

Keyword :

Work Environment,

Organizational Culture.

Job Satisfaction, Teacher

Performance

1. Pendahuluan

Agar hasil kerja yang dicapai oleh setiap guru sesuai dengan mutu yang diharapkan dan waktu yang ditentukan, maka penilaian kinerja guru mutlak diperlukan oleh setiap sekolah. Guru sebagai ujung tombak membangun pendidikan di sekolah, banyak pihak mengharap memiliki kinerja yang baik, karena dengan itu modal mendapatkan kinerja sekolah jug mutu yang baik, dan dipastikan akan disertai dengan hasil lulusan yang bermutu pula.

Persoalan pendidikan dari masa ke masa mengalami perubahan, sebagai akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, pola pikir manusia, demografi, situasi ekonomi, pergeseran nilai-nilai sosial budaya masyarakat, dan bahkan karena perubahan gejala-gejala alam. Perubahan ini telah mengakibatkan berkembangnya pola pikir dan cara-cara manusia menyelesaikan

masalah agar mampu bertahan dalam lingkungan yang selalu berubah-ubah (Basri & Kamaruddin, 2020).

Sehingga para ahli manajemen menterjemahkan kinerja dengan berbagai sudut pandang yang muaranya tetap pada bukti hasil kerja yang sesuai harapan institusi. Sebagaimana dinyatakan Bernardin dan Russel (Ruky, 2004) bahwa kinerja adalah sebagai hasil yang tampak dari sebuah pekerjaan atau aktivitas, selama kurun waktu tertentu. Ditambahkan Mangkunegara (2011), bahwa kinerja ditampakkan oleh prestasi kerja, secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Banyak hal memang yang menjadikan kinerja pegawai dan juga guru itu baik atau sebaliknya, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja dan budaya kerja suatu organisasi. Dalam dunia kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Sutrisno (2016) yang di dalamnya adanya sarana dan prasarana kerja untuk pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan seseorang untuk dapat bekerja optimal, yang ditunjukkan pada kepuasan kerjanya. Bagi guru merupakan keniscayaan, sehingga anggaran pendidikan termasuk dana BOS diakomodirkan sebagian untuk menciptakan lingkungan kerja yang mumpuni tentunya. Yang pada gilirannya, guru menyenangi lingkungan kerja, betah di tempat kerjanya, pusa bekerja, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Berbicara tentang lingkungan kerja, secara garis besar para ahli membaginya dua aspek, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Termasuk yang non fisik yakni hubungan kerja yang terbentuk antara sesama dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan. Sehingga dengan upaya menciptakan lingkungan kerja fisik maupun non fisik tersebut kepada atmosfir yang nyaman dan kondusif akan memotivasi pekerja ataupun guru menjalankan tugasnya dengan baik yang dibebankan kepadanya. Oleh sebab itu perhatian sebuah institusi ataupun lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan.

Disamping itu, yang juga penting diperhatikan adalah budaya kerja dalam suatu organisasi, yang sering juga disebut budaya organisasi, faktor ini ikut mempengaruhi kepuasan kerja dan akhirnya berdampak pada kinerja guru. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring

dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan (Basri & Kamaruddin, 2020).

Budaya organisasi menurut Robbins (Wibowo, 2010), adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi sekolah bersifat dinamik, milik kolektif, merupakan hasil perjalanan sejarah sekolah, produk dari interaksi berbagai kekuatan yang masuk ke sekolah (Depdiknas, 2004). Nilai-nilai dan keyakinan tidak akan hadir dalam waktu singkat. Mengingat pentingnya sistem nilai yang diinginkan untuk perbaikan sekolah, maka langkah-langkah kegiatan yang jelas perlu disusun untuk membentuk budaya organisasi sekolah yang positif, sehingga guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

Sebagai suatu organisasi, sekolah pastinya memiliki kumpulan nilai, norma, ungkapan dan perilaku yang ikut menentukan bagaimana orang-orang dalam organisasi saling berhubungan dan sebesar apa mereka menggunakan tenaga mereka dalam organisasi. Hal ini akan tercapai dengan mencocokkan nilai-nilai parav guru dan pegawai dengan nilai-nilai organisasi sekolah. Nilai dan norma ini merupakan jabaran dari visi dan misi yang akan dilakukan terus menerus dan menjadi ciri khas sekolah tersebut sehingga menjadi budaya organisasi (Munandar 2011).

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satunya yang menunjang terwujudnya tujuan pendidikan. Guru mempunyai perasaan, pikiran, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dalam melakukan pengajaran. Gorton (1976) menyatakan bahwa kepuasan dalam konteks pengajaran merujuk pada tingkat pemenuhan kebutuhan pribadi dan profesionalitas seseorang dalam menjalankan peranannya sebagai guru. Dalam hal ini salah satu hal yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja guru (Mukhlison, 2008).

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif, dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja (Amir, dkk. 2014).

Ketidakpuasan kerja yang dirasakan guru berdampak negatif pada peningkatan mutu pendidikan dan tidak terpenuhinya hak siswa untuk belajar secara maksimal serta akan

membuat tingginya tingkat ketidakhadiran guru disekolah. Hal ini diperkuat oleh pendapat Munandar (2011) yang mengatakan bahwa ketidakpuasan kerja berdampak pada kinerja, ketidakhadiran (*absenteeism*) dan keluarnya guru (*Turnover*).

Mengingat ketiga variabel diatas saling mendukung satu dengan lainnya dalam menemukan dan membentuk guru yang berkinerja baik dan tinggi, maka penelitian ini masih relevan dilakukan dalam kondisi dan objek yang lain. Dalam hal ini peneliti meninjau dalam runag lingkup guru pada SD Negeri di kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya pada akhir semester genap 2021-2022 lalu.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Hal ini mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Sedarmayanti, 2009). Lewa dan Subowo (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja dapat dibagi atas 2 (dua) jenis, yaitu: lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja di mana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbina dalam organisasi. Penelitian Ade Kamelia Putri, dkk (2015) di sekolah SMK Negeri 1 Dumai, menemukan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Penelitian Zainuddin Iba, dkk (2021) di SMA se-kecamatan Kota Juang kabupaten Bireuen, menemukan faktor lingkungan kerja cukup signifikan mempengaruhi kinerja guru. Juga penelitian Muntasir dan Win K (2021) di SMK Negeri se-Kabupaten Bireuen menemukan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung, lingkungan kerja sekolah terhadap kinerja guru sebesar 11,54 %.

Juga untuk mendapatkan kinerja pegawai/guru yang baik dan terus meningkat adanya dukungan positif dari budaya organisasi dimulai dengan budaya kerja, system dan nilai yang diberlakukan sesuai dengan hakikat pekerjaan. Armstrong (2010) menyatakan “Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai,

keyakinankeyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai), sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalahmasalah organisasinya”.

Kepuasan kerja bersifat relatif, hal ini ditunjukkan dari penampakan seseorang melalui perasaan dan sikap puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2011, Kreitner dan Kinicki, 2007, Davis dan Newstrom, 2005). Dengan adanya kepuasan kerja akan menimbulkan sikap yang positif dari guru untuk berbuat yang terbaik dan orintasi prestasi dalam pekerjaan. Dan ada sekelompok institusi dengan visi bahwa kerja itu ibadah, maka memberikan warna akan kepuasan kerja pegawai yang bersangkutan.

Secara teoritis, faktor-faktor terkait dengan kepuasan kerja seseorang, diantaranya; isi dan karakteristik pekerjaan, gaji, lingkungan kerja, rekan kerja; kondisi pekerjaan dan lain-lain (Rivai, 2011:860, Munandar, 2011:357). Penelitian Febry Zakharia (2014) menemukan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Yadika 3 Tangerang.

3. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian berupa survei dengan objek guru dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif dan asosiatif untuk membuktikan hipotesis tentang hubungan antar variabel, (Sugiyono, 2011). Data berupa primer, yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Pidie Jaya. Pengumpulan data melalui angket tertutup dengan pilihan dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, dengan likert-5.

Adapun variabel penelitian, konsep dan dimensinya alah berikut ini:

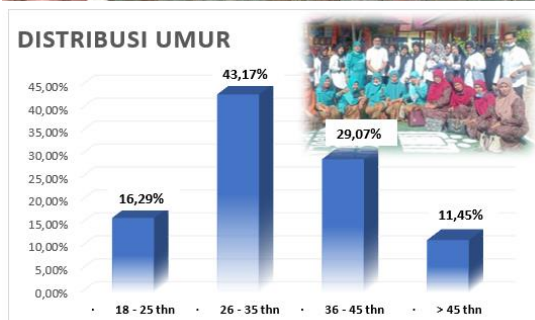
Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Sumber: Nitisemito dalam Nuraini 2013)	1) Lingkungan Kerja Fisik 2) Lingkungan Kerja Non Fisik
Budaya Organisasi (X ₂)	Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari. (Sumber: Luthans, 2011)	3) Kesadaran Diri 4) Keagresifan 5) Keperibadian 6) Performa 7) Orientasi tim
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Sumber: Fathoni, 2006)	8) Pekerjaan itu sendiri 9) Gaji/Upah 10) Supervisi 11) Rekan Kerja
Kinerja Guru (Y)	Kinerja atau performance diartikan sebagai hasil pekerjaan, atau pelaksanaan tugas pekerjaan (Sumber: Westra 1977).	12) Penyusunan Rencana Pembelajaran 13) Pelaksanaan Proses Pembelajaran 14) Penilaian Hasil Belajar

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Objek penelitian adalah guru SD Negeri se-Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya berjumlah 523 guru dengan status PNS/ASN. Dalam penelitian ini diambil sampel guru dengan rumusan Slovin pada tarah signifikansi 5%, diperoleh sejumlah 227 sampel guru yang dipilih dari 28 sekolah secara proporsional melalui sampling stratifikasi.

Berikut digambarkan karakteristik responden, dengan jumlah guru perempuan lebih banyak 2,75% kali dari pada laki-laki dan distribusi umur guru umumnya pada umur 26-35 tahun (43,17%). Sedangkan pendidikan guru umumnya S1 Sarjana bidang pendidikan dasar (85,46%).



Gambar 1. Karakteristik Guru berdasar Jenis Kelamin
Gambar 2. Karakteristik guru menurut Umur,

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

Karakteristik	Uraian	Frekuensi	%
Pendidikan	• Diploma/DIII		9,25 %
	• Sarjana (S1)	21	85,46 %
	• Pasca Sarjana (S2)	194	6 %
		11	4,84 %
Jumlah		227	100 %

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

c. Metode Analisis

Metode penelitian berdasarkan analisis asosiatif dengan alat analisis menggunakan model analisis jalur. Hal ini dilakukan dengan alasan antar variabel bebas (eksogen) saling berhubungan (adanya kausalitas secara substansi dan empiris). Sarwono (2007) menyatakan bahwa analisis jalur dipandang sebagai model *causing modeling* untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*).

Karena analisis ini bagian dari analisis regresi, maka semua syarat dari asumsi klasik model harus dipenuhi baik skala ukur data minimal interval, juga syarat normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas serta model hubungan antar variabel linieritas.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Reliabilitas Instrumen

Untuk memastikan angket yang dijadikan instrument memperoleh data akurat dan handal, dilakukan uji validitas dan Pengujian realibilitas. Hasil uji validitas dengan 8 item variabel lingkungan kerja, 7 item variabel budaya sekolah, 10 item dari variabel kepuasan kerja dan 7 item variable kinerja guru. Hasilnya semua valid pada taraf signifikansi 5%. Lalu berikut ditunjukkan hasil uji reliabilitas instrument ke empat variabel, yakni;

Tabel 3 . Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan kerja	0,736	8	Realibilitas sedang
Budaya organisasi	0,748	7	Realibilitas sedang
Kepuasan kerja	0,799	10	Realibilitas tinggi
Kinerja guru	0,769	7	Realibilitas tinggi

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

2). Analisis Deskriptif

Berdasarkan respon 227 guru SD Negeri se-Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya

yang diamati sebagai sampel, diperoleh rekapitulasi setiap variabel untuk mengukur pencapaiannya, yakni.

Tabel 4. Deskripsi Penilaian Guru tentang Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Jawaban setiap item (%)					Skor Pencapaian
	STS	TS	KS	S	SS	
Lingkungan kerja	0,00	0,75	31,78	44,43	23,04	70,88%
Budaya organisasi	0,70	0,00	40,20	37,39	21,71	70,66%
Kepuasan kerja	0,41	0,41	43,15	30,27	25,75	70,21%
Kinerja Guru	0,14	0,28	47,32	27,26	25,00	72,51%

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Faktor lingkungan kerja guru di sekolah yang dirasakan guru, sebagian menyatakan masih kurang (31,78%) dan lainnya sudah baik (44,43%) dan sangat baik (23,04%). Secara umum, hasil pencapaian lingkungan kerja dalam menunjang kinerja guru masih belum optimal, baru mencapai 70,88%.
- Dari aspek budaya sekolah (organisasi) menurut guru, juga banyak yang merasa kurang (40,20%) walaupun secara umum yakni 59,10% atau masuk kategori baik dan sangat baik. Sehingga tingkat pencapaiannya baru belum optimal, dengan angka 70,66% dari idealnya.
- Hasil paparan guru, bahwa kepuasan kerja beragam, 43,15% merasa kurang, tetapi umunya sudah bagus (56,02%), sehingga tingkat kepuasan guru baru mencapai 70,21%.

- Sedangkan tingkat kinerja guru, dari penilaian menjalankan proses pembelajaran dan kompetensi yang dimilikinya, sudah baik mencapai 72,51%. Tentunya hal ini harus ditingkatkan lagi.

3). Uji Model Secara Simultan

Kemudian, dilakukan analisis data hasil olahan, dimulai dengan meningkatkan skala data dari ordinal ke interval dengan metode successive interval. Karena skala data merupakan syarat menggunakan analisis regresi dan model analisis jalur. Sehingga dilakukan analisis jalur, dengan dimulai dari menaksir nilai koefisien pengaruh masing-masing variabel dan pengujian signifikansi model secara simultan dan parsial, dengan proses berikut ini.

Tabel 5. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	1594.086	3	531.362	132.669	.000 ^a
Residual	893.156	223	4.005		
Total	2487.242	226			

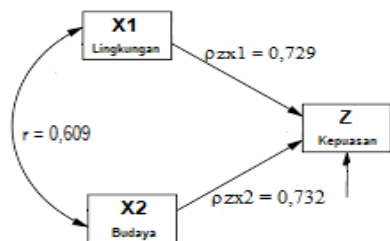
a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

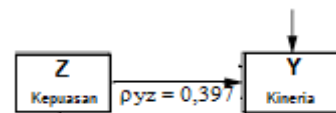
Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 132.669 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 227 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,41. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru yang diteliti.

Langkah selanjutnya, dilakukan uji hipotesis penelitian ini kemudian, yakni menguji secara parsial koefisien jalur setiap variabel eksogen, untuk memastikan semua variabel signifikans berpengaruh pada variabel endogen. Hal ini dilakukan untuk model struktural yang dikonsepskan, yakni terdapat 2 model sub strukturalnya. *Pertama*, pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja (Gambar 3), *Kedua*, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru (Gambar 4). Dan ketiga, pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja melalui kepuasan kerja yang berimplementasi pada kinerja guru (Gambar 5).

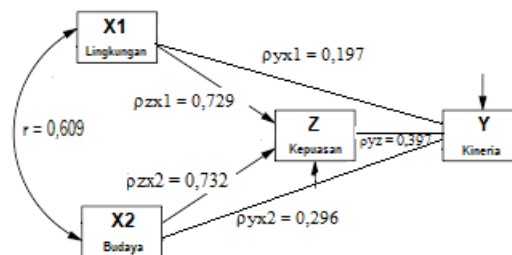
4). Hasil Uji Hipotesis Penelitian



Gambar 3. Model Sub struktural - 1



Gambar 4. Model Sub struktural - 2



Gambar 5. Model Sub struktural - 3

Berdasarkan model penuh (Model Sub Struktural-3) maka hasil uji koefisien jalurnya diperoleh.

Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Jalur (Constant)	1.113	1.446		.769	.002
Lingkungan kerja	.183	.055	.197	3.307	.001
Budaya Org	.315	.064	.296	4.956	.000
Kepuasan kerja	.300	.052	.397	5.744	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Maka uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

$H_0: \rho_{yx1} \leq 0$: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

$H_a: \rho_{yx1} > 0$: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Kriteria pengujian adalah total H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,197$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,307 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,307 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,00%. Sehingga H_0 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri

Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H_a: $\rho_{yx3} > 0$: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx3} = 0,296$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,956 sedangkan t_{tabel} pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,956 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,2%. Sehingga Ho ditolak, maknanya variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru yang diteliti pada taraf signifikan 5%.

Hipotesis 3

Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

H_a: $\rho_{yx2} > 0$: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,397$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,744 sedangkan t_{tabel} pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,744 > 1,97$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,00%. Sehingga Ho ditolak, maka variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD yang diteliti pada taraf signifikan 5%.

b. Pembahasan

Berdasarkan model jalur (Sub Struktural-1, sub struktural-2 dan model sub struktural-3) diatas, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh setiap variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, yang diteliti yakni:

1). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx1} = 0,729$), Sehingga besar pengaruh langsung: $(0,729)^2 \times 100\% = 53,14\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan guru, karena adanya hubungan kausal dengan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dinyatakan, sebagai:

Pengaruh lingkungan kerja melalui budaya organisasi terhadap kepuasan guru, adalah = $(0,729)(0,609)(0,732) \times 100\% = 32,50\%$

Pengaruh Total Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja guru

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, yakni : $53,14\% + 32,50\%$ atau sebesar $85,64\%$.

2). Pengaruh Budaya organisasi sekolah terhadap Kepuasan kerja guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx2} = 0,732$), Sehingga besar pengaruhnya: $(0,732)^2 \times 100\% = 53,58\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru, karena adanya hubungan kausal dengan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dinyatakan:

Pengaruh lingkungan kerja melalui budaya organisasi terhadap kepuasan guru, adalah = $(0,732)(0,609)(0,729) \times 100\% = 32,50\%$

Pengaruh Total Budaya organisasi sekolah terhadap Kepuasan kerja guru

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru, yakni: $53,58\% + 32,50\%$ atau sebesar $86,08\%$.

3). Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yz} = 0,397$), Sehingga besar pengaruhnya: $(0,397)^2 \times 100\% = 15,76\%$

4). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,197$), Sehingga besar pengaruh langsung: $(0,197)^2 \times 100\% = 3,88\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru, karena adanya hubungan kausal dengan variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi dinyatakan:

a. Pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru, adalah = $(0,197)(0,729)(0,3m97) \times 100\% = 13,23\%$

b. Pengaruh lingkungan kerja melalui budaya organisasi terhadap kinerja guru,

adalah = $(0,197)(0,609)(0,296) \times 100\% = 11,02\%$

Pengaruh Total Lingkungan kerja terhadap Kinerja guru

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja guru, yakni : $3,88\% + 13,23\% + 11,02\%$ sebesar $28,13\%$

5). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,296$), Sehingga besar pengaruh langsung: $(0,296)^2 \times 100\% = 8,76\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru, karena adanya hubungan kausal dengan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dinyatakan:

- Pengaruh budaya organisasi melalui lingkungan kerja terhadap kinerja guru, adalah = $(0,296)(0,732)(0,197) \times 100\% = 12,25\%$
- Pengaruh budaya organisasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru, adalah = $(0,296)(0,729)(0,397) \times 100\% = 14,22\%$

Pengaruh Total Budaya organisasi terhadap Kinerja guru

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total budaya organisasi terhadap kinerja guru, yakni : $8,76\% + 12,25\% + 14,22\%$ sebesar $35,23\%$

5. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Tingkat pencapaian lingkungan kerja, budaya organisasi sekolah dan kepuasan kerja guru belum sepenuhnya mendukung kinerja guru sehingga tingkat kinerja guru baru mencapai $72,51\%$.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung faktor (variabel) lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, sebesar $85,64\%$, pengaruh faktor budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar $86,08\%$.
- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung ketiga faktor (variabel) yang diteliti terhadap kinerja, yakni pengaruh lingkungan

kerja sebesar $28,13\%$, pengaruh faktor kepuasan kerja guru sebesar $15,76\%$ dan pengaruh faktor budaya organisasi sekolah sebesar $35,23\%$.

- Ketiga faktor atau variabel yang diteliti (lingkungan kerja, budaya sekolah dan kepuasan kerja yang dirasakan guru) memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja guru kearah yang positif secara signifikan.

Daftar Pustaka

- Ahmad, Ruky (2004). *Sistem Manajemen Kinerja* Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Amir, dkk. (2014). Kemampuan Penalaran dan Komunikasi dalam Pembelajaran Matematika. *Logaritma*, II(1), 18–33
- Amstrong, Michael (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sarwono, J (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*, Andi; Yogyakarta
- Basri, H., & Kamaruddin, K. (2020). The Influence of Organizational Culture, Principal Leadership and School Environment on Organizational Commitment in District High Schools Juang City Bireuen Regency. *IndOmera*, 1(2), 8-18
- Davis, Keith dan John W. Newstrom (2005). *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Gelora Aksara Pertama
- Depdiknas (2004), *Kurikulum Pendidikan Dasar*. Jakarta.
- Fathoni, A. (2006). *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Gorton, Richard A. (1976). *School Administration*. New York: Wm. C. Brown Company Publishers.
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75-84.
- Junaedi, D., Supardi, Z. A., & Mukhlison, M. (2008). *Strategi Pembelajaran*. Surabaya: LAPIS-PGMI.
- Kreitner dan Kinicki. (2007). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Jakarta,
- Lewa dan Subowo (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.

- Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Jurnal Sinergi*. Hal 129 – 140.
- Luthans, Fred, (2012), *Perilaku Organisasi*, ANDI, Yogyakarta.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Muntasir, M., & Konadi, W. (2022). Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen). *IndOmera*, 3(5), 48-56.
- Nuraini, N., & Muhtarima, M. F. (2016). Implementasi Kurikulum 2013 Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 52-80.
- Putri, Ade Kamelia, Susi Hendriani, Rendra Wasnury. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Dumai. *Jom FEKON*, Vol. 2 No.1 Hal 11-14. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Jakarta: Media Group.
- Veithzal Rivai (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Westra, Pariata (1977). *Ensiklopedi Administrasi* Cetakan 3. Jakarta: Gunung Agung.
- Wibowo (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Zakharia, Febry. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Yadika 3 Tangerang. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 3, Nomor 1, Juli 2014, hlm. 39 - 50