

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Kauditan

Dewi Sartje Koloay [✉], Orbanus Naharia ², Jeffry Sony Junus Lengkong ³

^{1,2,3} Universitas Manado

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja sekolah terhadap kinerja sekaligus melihat pengaruh kedua elemen tersebut secara bersamaan kepada kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Kauditan yang berlokasi di Desa Kawiley Kecamatan Kauditan. Dipilihnya Tempat penelitian ini berawal dari observasi lapangan yang pernah dilakukan, di tempat ini peneliti sadar adanya permasalahan terkait kinerja guru yang kurang optimal. Penelitian berlangsung selama 3 bulan yaitu Maret sampai dengan Juni 2023. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh guru di SMP Negeri 1 Kauditan berjumlah 35 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling purposive. Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis serta hasil pembahasan yang telah dikemukakan peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini memberikan arti bahwasanya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya, terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini memberikan gambaran bahwasanya lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Yang terakhir, terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian, maka budaya organisasi dan lingkungan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru, SMP Negeri 1 Kauditan

Copyright (c) 2023 **Dewi Sartje Koloay**

[✉] Corresponding author :

Email Address : dewiskoloay@gmail.com

PENDAHULUAN

Salah satu masalah di dunia pendidikan yang menarik untuk dikaji adalah mengenai rendahnya kinerja guru. Di era globalisasi masyarakat semakin kritis terhadap kualitas pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidik dituntut untuk memberikan pelayanan sesuai standar, sehingga diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam upaya menghasilkan pelayanan pendidikan yang bermutu tinggi, maka mutu SDM pendidikan perlu ditingkatkan melalui kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Mulyasa (2008) mengungkapkan bahwa guru merupakan salah satu penunjang utama maju atau mundurnya suatu pendidikan. Guru juga merupakan seorang pendidik yang

berperan penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Mereka bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar peserta didik agar mencapai hasil yang optimal. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Berdasarkan penjelasan tersebut tercermin bahwa guru sebagai seorang pendidik memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik, membimbing dan mengarahkan cara belajar peserta didik agar mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut tentunya terdapat berbagai upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru.

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu kinerja guru juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Namun untuk saat ini masih banyak permasalahan dalam pendidikan di Indonesia. Salah satu contohnya adalah masalah rendahnya kualitas pendidikan yang semua ini tidak terlepas dari yang namanya kinerja guru. Demikian pula yang terjadi di SMP Negeri 1 Kauditan, dari hasil observasi yang dilakukan di lapangan, yang menunjukkan bahwa kinerja guru masih belum optimal dan masih belum memenuhi target nilai maksimal sekolah. Dari observasi yang didapat melalui wawancara dengan pihak sekolah mengenai Penilaian Kinerja Guru (PKG) per Kompetensi di SMP Negeri 1 Kauditan dan ditunjukkan dengan data yang diperoleh dari Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum selama 3 tahun terakhir yaitu pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2022, menunjukkan bahwa aspek yang diukur meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Hasil rata-rata penilaian kinerja guru secara keseluruhan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2023 memiliki perbedaan yang fluktuatif, baik itu menurun atau meningkat. Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang berfluktuatif disebabkan oleh naik turunnya kemampuan guru dalam mengembangkan kompetensi setiap tahunnya. Sehingga menyebabkan berfluktuatifnya perolehan hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) setiap tahun di SMP Negeri 1 Kauditan.

Data empiris selanjutnya yang didapatkan dari SMP Negeri 1 Kauditan adalah rekapitulasi absensi guru yang dapat dijadikan gambaran dari kinerja guru menunjukkan bahwa persentase kehadiran di SMP Negeri 1 Kauditan belum maksimal. Terdapat juga naik turunnya persentase kehadiran guru. Berfluktuatifnya persentase kemangkiran guru di SMP Negeri 1 Kauditan ini disebabkan oleh tingkat kemangkiran guru-guru yang bervariasi setiap tahunnya. Jumlah kemangkiran yang tinggi menunjukkan bahwa SMP Negeri 1 Kauditan masih rendah tingkat disiplin kerjanya. Tingginya tingkat kemangkiran akan berimbas kepada hasil kerja guru yang kurang baik dan akan mempengaruhi citra SMP Negeri 1 Kauditan.

Dapat disimpulkan bahwa ditinjau dari aspek hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG), dan rekapitulasi absensi guru selama 3 (tiga) tahun terakhir, kinerja guru bisa dikatakan belum sepenuhnya optimal karena pengerjaan pekerjaan yang sudah diatur sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang masih melenceng dari target yang telah ditentukan. Dimana target yang telah ditentukan tidak sesuai dengan realisasi yang terjadi. Apabila masalah kinerja guru tidak diatasi secara tepat tentunya akan berpengaruh terhadap kualitas sekolah serta berdampak pada peserta didik (Mulyasa, 2008). Indikator kinerja guru yang peneliti gunakan sebagai ukuran dalam penelitian ini mengambil indikator yang diungkapkan oleh Hamzah B. Uno (2014) yang meliputi lima indikator yaitu: kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan komunikasi. Kelima indikator ini memiliki irisan dengan aspek kompetensi guru yang tercantum dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG) sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Menteri dan Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yaitu: (1)

Kualitas kerja; berkaitan dengan sejauh mana program pengajaran direncanakan guru dengan tepat. Indikator ini memiliki irisan dengan kompetensi profesional guru karena aspek kemampuan dalam kompetensi profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Selain itu, indikator ini memiliki irisan dengan kompetensi kepribadian sebab dalam kompetensi kepribadian memuat tentang etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas sebagai seorang guru. (2) Ketepatan kerja; berkaitan dengan sejauh mana guru memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa, dan penyelesaian program pembelajaran sesuai dengan kalender akademik. Indikator ini memiliki irisan dengan kompetensi pedagogik guru yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda. Selain itu, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. (3) Inisiatif dalam bekerja; berkaitan dengan sejauh mana guru menjadi fasilitator dalam memberikan kemudahan bagi peserta didik. Indikator ini memiliki irisan dengan kompetensi pedagogik guru sebab aspek dalam kompetensi pedagogik mencakup: (a) menguasai karakteristik peserta didik, (b) menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran, (c) pengembangan kurikulum, (d) kegiatan pembelajaran yang mendidik, (e) pengembangan potensi peserta didik, (f) komunikasi dengan peserta didik, dan (g) penilaian dan evaluasi. (4) Kemampuan kerja; berkaitan dengan sejauh mana guru mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Indikator ini memiliki irisan dengan kompetensi profesional dan kompetensi kepribadian, sebab dalam kompetensi profesional guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng- *update* dan menguasai materi pelajaran yang disajikan. Sedangkan dalam kompetensi kepribadian salah satu aspek kemampuan yang harus dimiliki adalah menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat (5) Komunikasi; berkaitan dengan bagaimana guru mampu mengkomunikasikan hal-hal baru dalam proses pembelajaran. Indikator ini memiliki irisan dengan kompetensi sosial guru, sebab aspek dalam kompetensi sosial mencakup: (a) bersikap inklusif, bertingkah objektif, serta tidak diskriminatif, dan (b) komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Kauditan yang berlokasi di Desa Kawiley Kecamatan Kauditan. Dipilihnya Tempat penelitian ini berawal dari observasi lapangan yang pernah dilakukan, di tempat ini peneliti sadar adanya permasalahan terkait kinerja guru yang kurang optimal. Penelitian akan berlangsung selama 3 bulan yaitu Maret sampai dengan Juni 2023. Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian lebih diarahkan untuk menunjukkan hubungan antar variable, memverifikasi teori, melakukan prediksi, dan generalisasi. Teori-teori yang diajukan dijadikan sebagai standar untuk menyatakan sesuai tidaknya sebuah gejala yang terjadi, dan disinilah muncul istilah kebenaran etik, sebuah kebenaran berdasarkan pada teori yang diajukan peneliti. Sedangkan jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Dalam judul penelitian ini, penelitian menjelaskan apakah ada budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Variabel penelitian pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga akan memperoleh informasi tentang hal tersebut. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dari kemudian ditarik kesimpulan.

Adapun penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (X) dan satu Variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) atau disebut juga variabel independent. Variabel ini adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini ialah budaya organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Variabel terikat (Y) atau variabel dependen. Variabel ini menurut Sugiyono adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini ialah kinerja guru (Y).

Populasi adalah keseluruhan dari subjek peneliti. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh guru di SMP Negeri 1 Kauditan. Jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 35. Sampel dalam penelitian ini yaitu guru dengan jumlah 32 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling purposive. Menurut Sugiono (2016) sampling purposive merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat dijelaskan dengan bilangan sehingga dapat diukur atau dihitung secara langsung. Data primer adalah data yang diperoleh maupun dikumpulkan langsung oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya, misalnya data yang diperoleh melalui kuesioner atau angket, survei dan observasi. Penelitian ini akan memperoleh data melalui kuesioner atau angket yang akan diisi oleh seluruh guru di SMP Negeri 1 Kauditan. Data ini akan menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel X_1 budaya organisasi dan X_2 lingkungan kerja terhadap Y kinerja guru. Data sekunder ialah data pendukung yang diperoleh dari tempat penelitian dilakukan yakni berupa dokumentasi yang berupa pengumpulan data dan informasi tentang profil sekolah dan lain-lain. Untuk mengukur kinerja yang diperoleh guru maka data sekunder yang digunakan pada penelitian ini ialah hasil penilaian kinerja guru. Peneliti memperoleh sumber data dari hasil dokumentasi dan angket yang dilakukan oleh peneliti di lokasi penelitian yaitu SMP Negeri 1 Kauditan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan oleh peneliti kepada guru dapat diketahui nilai budaya organisasi di SMP Negeri 1 Kauditan. Melihat dari hasil perhitungan regresi menggunakan SPSS yang dilakukan pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru diperoleh beberapa nilai. Pada tabel perhitungan diketahui bahwasanya $t_{hitung} (7,682) > t_{tabel} (1,693)$ dan signifikansi $t (0,001) < (0,05)$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian maka, variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kauditan.

Penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Febriantina (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kinerja guru dan budaya organisasi dengan $T_{hitung} 6,81$ dan $T_{tabel} 1,70$. Dari uji persyaratan analisis yang dilakukan, dapat dinyatakan bahwa penelitian ini terdistribusi normal dan linier dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 27,24 + 0,408X$. Berdasarkan koefisien korelasi variabel budaya organisasi dengan kinerja guru, diperoleh pengaruh yang kuat yaitu sebesar 0,741. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi yang dibuat menghasilkan 0,5497 atau sebesar 54,97%, ini berarti bahwa sebanyak 54,97% budaya organisasi mempengaruhi kinerja

guru, sedangkan sisanya 45,03% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model ini. Dari paparan data, dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan sebuah organisasi. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Rosdiana (2023) menjelaskan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Untuk meningkatkan mutu pendidikan maka baik secara individu maupun kelompok, guru diharapkan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Gambaran kepemimpinan Kepala Sekolah yaitu mencapai rata-rata skor 3.92. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan tabel kriteria penafsiran termasuk kategori baik. Gambaran Budaya Organisasi yaitu mencapai rata-rata skor 3.60. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 7,90 %. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 3,00 %. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2021) menjelaskan Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Budaya sekolah terhadap kinerja guru di Kecamatan Muara Padang. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang memiliki arah positif, nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dalam suatu lembaga pendidikan Budaya organisasi sekolah perlu ditanamkan pada pribadi seorang guru. Dengan didasari budaya kerja seorang guru akan bekerja dengan tenang, disiplin dan mampu mengerahkan segala potensinya. Budaya organisasi sekolah adalah merupakan pembiasaan yang baik, diyakini oleh semua anggota sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Budaya organisasi sekolah yang positif dapat meningkatkan kinerja guru. Budaya organisasi sekolah yang baik dapat memperbaiki kinerja sekolah, baik kepala sekolah, guru, siswa, karyawan maupun pengguna sekolah lainnya. Situasi tersebut akan terwujud manakala kualifikasi budaya organisasi tersebut bersifat sehat, solid, kuat, positif, dan profesional. Dengan demikian suasana kekeluargaan, kolaborasi, ketahanan belajar, semangat terus maju, dorongan untuk bekerja keras dan belajar mengajar dapat diciptakan. Budaya organisasi yang baik akan secara efektif menghasilkan kinerja yang terbaik pada setiap individu, kelompok kerja/ unit dan sekolah sebagai satu institusi, dan hubungan sinergis antara tiga tingkatan tersebut. Budaya organisasi sekolah diharapkan memperbaiki mutu sekolah, Budaya organisasi di sekolah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan profesional.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan oleh peneliti kepada siswa dapat diketahui nilai lingkungan kerja di SMP Negeri 1 Kauditan. Melihat dari hasil perhitungan regresi menggunakan SPSS yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru diperoleh beberapa nilai. Pada tabel perhitungan dapat diketahui bahwasanya $t_{hitung} (6,530) > t_{tabel} (1,693)$ dan signifikansi $t (0,001) < 0,05$,

sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Dengan demikian maka, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elfita (2019) menyatakan bahwa ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi yaitu diketahui nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,791 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,843 \times 0,843 = 0,710649$). Besar angka koefisien determinasi (R^2) 0,710 angka tersebut mengandung arti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja guru. Kinerja guru terwujud karena dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, karena guru dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, misalnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, misalnya gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, dan Kepemimpinan. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Nugraha (2020) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pimpinan, tersedianya fasilitas kerja. Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, yaitu warna, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, keamanan, kebisingan, tata ruang.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwasanya secara simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja SMP Negeri 1 Kauditan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan perhitungan dibuktikan dengan $F_{hitung} (80,256) > F_{tabel} (3,29)$ serta nilai signifikansi $F (0.001) < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Komaruddin (2022) menjelaskan bahwa hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan 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%. Budaya organisasi sekolah bersifat dinamik, milik kolektif, merupakan hasil perjalanan sejarah sekolah, produk dari interaksi berbagai kekuatan yang masuk ke sekolah 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. Selain itu lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan seseorang untuk dapat bekerja optimal, yang ditunjukkan pada kepuasan kerjanya. 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. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniyanto (2020) menjelaskan bahwa Hasil analisis data menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru Suatu Sekolah dalam pencapaian tujuannya sangat memerlukan lingkungan kerja yang kondusif. Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai yang dengan sengaja diambil dan dikembangkan oleh pemilik (founders) untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh Guru. Biasanya budaya organisasi diawali dengan keluarnya aturan Sekolah. Oleh sebab itu pengaruh manajemen sangat penting dalam proses awal pembentukan budaya organisasi.

SIMPULAN

Penelitian pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru telah dilaksanakan pada guru dengan jumlah 35 orang. Berdasarkan analisis data, pengujian hipotesis serta hasil pembahasan yang telah dikemukakan peneliti, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kauditan. Hal ini memberikan arti bahwasanya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kauditan. Hal ini memberikan gambaran bahwasanya lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Kauditan. Dengan demikian, maka budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja guru.

Bertitik tolak pada kesimpulan di atas, maka saran yang penulis berikan agar senantiasa menjaga dan terus meningkatkan budaya organisasi agar sasaran dan tujuan pengajaran dapat tercapai dengan maksimal serta terus memberikan dan meningkatkan kinerja yang maksimal demi tercapainya sasaran dan tujuan bersama. Selanjutnya, agar sekolah dapat meningkatkan dan mempertahankan indikator lingkungan kerja yang tinggi dan melakukan pembenahan teladan pemimpin sehingga ada kebijakan dari pimpinan instansi untuk segera melakukan pengawasan kerja yang lebih ketat kepada para pegawainya untuk meningkatkan kinerja.

Reference:

- Arkanleema, 2007. Hadi, Sutrisno, *Statistik* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017. Hasan, Iqbal, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008. Hermawan, A. Heris, *Filsafat Pendidikan Islam* Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, 2012. Husein, Latifah, *Profesi Keguruan* Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017. Majid, Abdul, *Perencanaan Pembelajaran* Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005. Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Data Perusahaan* Bandung: PT. Refieka Aditema, 2004. Muchlas, Makmuri, *Perilaku Organisasi* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012. Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004. Nel Arianty, “„Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai””, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* Vol. 14 No. 02(2014). Nina, Lamatenggo & Uno, Hamzah B., *Teori Kinerja Dan Pengukurannya* Jakarta: Bumi Aksara, 2014. Purwanti, Sri, “Peranan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, *Idarah : Jurnal Kependidikan Islam* Vol. 6 No 1(2016). Purwanto, *Metodologi Kuantitatif Untuk Psikolog Dan Pendidikan* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008. Robbins Stephen P, Juge Timothy A, *Perilaku Organisasi Jakarta: Salemba Empat*, 2008, h. 12. Jakarta: Salemba Empat, 2008. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*. Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian* Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010. Departemen Agama RI, *Al Qur'an Dan Terjemahannya Special For Woman* Bandung: PT Sygma Examedia Arkanleema, 2007. Hadi, Sutrisno, *Statistik* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017. Hasan, Iqbal, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008. Hermawan, A. Heris, *Filsafat Pendidikan Islam* Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam Kementerian Agama RI, 2012. Husein, Latifah, *Profesi Keguruan* Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2017. Majid, Abdul, *Perencanaan Pembelajaran* Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005. Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Data Perusahaan* Bandung: PT. Refieka Aditema, 2004. Muchlas, Makmuri, *Perilaku Organisasi* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012. Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2004. Nel Arianty, “„Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai””, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* Vol. 14 No. 02(2014). Nina, Lamatenggo & Uno, Hamzah B., *Teori Kinerja Dan Pengukurannya* Jakarta: Bumi Aksara, 2014. Purwanti, Sri, “Peranan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru”, *Idarah : Jurnal Kependidikan Islam* Vol. 6 No 1(2016). Purwanto, *Metodologi Kuantitatif Untuk Psikolog Dan Pendidikan* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008. Robbins Stephen P, Juge Timothy A, *Perilaku Organisasi Jakarta: Salemba Empat*, 2008, h. 12. Jakarta: Salemba Empat, 2008. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*.

- Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Yuliono, "Pengembangan Budaya Organisasi Berprestasi", *International Journal Of Indonesian Society and Culture* Vol. 3 No. 2(2011).
- Yusuf, A. Muri, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan* Jakarta: Kencana, 2014.
- Yusuf, Choirul Fuad, *Budaya Sekolah Dan Mutu Pendidikan* Jakarta: Pena Citasatria, 2008.
- Febriantina, S., Lutfiani, F. N., & Zein, N. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(2), 120-131.
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 77-87.
- Rosdiana, D., Rahmawati, A., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 41-48.
- Elfita, R., Zuhaini, Z., & Mailani, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di MTS Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *AL-HIKMAH (Jurnal Pendidikan Dan Pendidikan Agama Islam)*, 1(1), 37-55.
- Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 221.
- Kamaruddin, K., Konadi, W., & Hidayati, S. (2022). Analisis Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Guru SD di Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 673-681.
- Kurniyanto, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smk Nu Kedungtuban Kabupaten Blora. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(2), 111-125.
- Mufajar, I., Isjoni, I., & Chairilisyah, D. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI DI KECAMATAN BANGKINANG KOTA KABUPATEN KAMPAR. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 10(1), 77-86.