

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja guru memegang peranan krusial dalam menentukan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Guru menjalankan berbagai tugas utama, mulai dari mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, hingga melatih peserta didik. Seluruh tugas tersebut dilakukan untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional. Agar tugas-tugas itu terlaksana secara maksimal, kepuasan guru dalam menjalankan pekerjaan menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerjanya. Hal ini sangat relevan mengingat sebagian besar waktu guru dihabiskan untuk melaksanakan tanggung jawab profesional di sekolah.¹

Guru merupakan elemen sentral dalam dunia pendidikan karena perannya sangat krusial di setiap jenjang sekolah. Seorang guru tidak hanya bertugas mengajar, tetapi juga bertanggung jawab membentuk karakter, membimbing, dan mengembangkan potensi peserta didik agar tercapai tujuan pendidikan nasional. Optimisasi kinerja guru menjadi kebutuhan mendesak agar pendidikan mampu mencetak generasi penerus berkualitas dan berdaya saing tinggi. Kinerja guru yang optimal tak hanya meningkatkan mutu pendidikan sekolah, tetapi juga menjadi fondasi utama pembangunan bangsa kedepan. ²

¹Mirawati Safitri, Muhammad Iqbal dan Rudi Hariawan., "Analisis Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa," *Jurnal Visionary : Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan* 12, no. 2 (2024): 65, <https://doi.org/10.33394/vis.v12i2.12392>.

²Sara Mailita dan Lili Andriani, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Kota Jambi," *SJEE (Scientific Journals of Economic Education)* 2, no.2 (2018): 88.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja guru adalah iklim organisasi di lingkungan sekolah. Iklim organisasi mencakup budaya, suasana kerja, nilai, serta norma yang berlaku dalam suatu institusi pendidikan. Kondisi ini berdampak langsung terhadap produktivitas, kreativitas, dan kepuasan kerja guru. Ketika iklim organisasi bersifat positif dan kondusif, guru akan lebih termotivasi, bekerja secara profesional, dan mampu berinovasi dalam proses pembelajaran. Sebaliknya, iklim yang tidak mendukung dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat pencapaian tujuan pendidikan.³

Suasana kerja yang tercipta dalam institusi pendidikan dikenal sebagai iklim sekolah. Iklim ini dapat terbentuk melalui lingkungan fisik yang nyaman, tersedianya fasilitas yang memadai, keamanan yang terjaga, serta dukungan sarana dan prasarana yang mencukupi. Faktor-faktor tersebut menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendorong kenyamanan dalam menjalankan tugas, serta meningkatkan loyalitas dan motivasi guru. Dengan adanya lingkungan yang mendukung, guru lebih mudah beradaptasi dan menunjukkan kinerja optimal sesuai dengan tujuan sekolah.⁴

Lebih lanjut, iklim sekolah yang menjunjung tinggi komunikasi terbuka dan transparan turut meningkatkan rasa kepercayaan antara kepala sekolah dan guru. Ketika nilai-nilai, visi, serta kebijakan sekolah selaras dengan harapan guru seperti

³Jajang Suhayat, Suwatno dan Agung Dharmawan Buchdadi., “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Berdasarkan Persepsi Kepala Sekolah,” *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)* 1, no. 1 (2023): 40–51, <https://doi.org/10.56855/analysis.v1i1.179>.

⁴Risanna Ritonga, Salim Aktar, dan Faisal Rahman Dongoran, “Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru,” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT]* 2, no. 1 (2021): 10, <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i1.7110>.

kejelasan hak dan kewajiban, pengaturan jam kerja, serta tersedianya ruang mengajar yang representatif tingkat kepuasan kerja pun cenderung meningkat. Kepuasan inilah yang kemudian menjadi landasan kuat bagi guru untuk terus memberikan kontribusi terbaik demi kemajuan pendidikan.

Pentingnya menciptakan iklim sekolah yang kondusif dalam rangka meningkatkan kinerja guru sejalan dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Islam. Lingkungan kerja yang harmonis, adanya komunikasi yang baik, sikap saling menghargai, serta keterlibatan seluruh warga sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan merupakan faktor yang dapat mendukung efektivitas pelaksanaan tugas guru. Hal tersebut sebagaimana dijelaskan Allah Swt. dalam Surah Ali Imran ayat 159:⁵

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Menurut Tafsir Ibnu Katsir, ayat ini menjelaskan bahwa sikap lemah lembut, saling memaafkan, dan musyawarah merupakan faktor penting dalam membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota suatu kelompok. Sikap tersebut dapat menciptakan suasana yang harmonis, memperkuat kebersamaan, serta mendorong partisipasi dalam mencapai tujuan bersama. Sebaliknya, sikap keras dan kasar dapat menyebabkan renggangnya hubungan serta melemahkan semangat kebersamaan.⁶

⁵“Qur’an Kemenang.” Diakses 14 Juni 2026. <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/3?from=1&to=159>.

⁶Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir* (Penerj. M. Abdul Ghoffar, E. M. dan Abu Ihsan Al-Atsari, 10 ed., vol. 2 (Pustaka Imam Asy-Syafi’i, 2017), 176-178.

Dalam konteks pendidikan, nilai-nilai yang terkandung dalam ayat ini menunjukkan pentingnya membangun lingkungan sekolah yang nyaman, harmonis, dan penuh kerja sama sehingga guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Dengan demikian, iklim sekolah yang positif tidak hanya menjadi kebutuhan organisasi pendidikan, tetapi juga sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya hubungan yang baik dan kerja sama dalam mewujudkan tujuan bersama.

Selain iklim sekolah, kepuasan kerja guru juga merupakan komponen penting yang turut menentukan tingkat kinerja mereka dalam melaksanakan tugas profesional. Kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor kunci dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan karena berpengaruh besar terhadap absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, serta mencegah berbagai gejala negatif seperti banyaknya keluhan, rendahnya prestasi, menurunnya kualitas pengajaran, dan sikap indisipliner. Rendahnya kepuasan kerja guru tidak hanya berdampak pada individu guru, namun juga mempengaruhi langsung proses pembelajaran dan kualitas pendidikan pada siswa, sehingga produktivitas dan pencapaian tujuan pendidikan pun dapat terhambat. Sebaliknya, upaya meningkatkan kepuasan kerja guru adalah hal yang sangat penting karena berdampak langsung pada kinerja dan produktif para guru, menumbuhkan rasa tanggung jawab, serta mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik bagi institusi pendidikan.⁷

⁷Rinra Ayu Lismeida dan Rini Intansari Meilani, "Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru: Sebuah Studi Terhadap Para Guru Smk Tersertifikasi di Indonesia," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 2, no. 1 (2017): 5, <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i1.14612>.

Pada dasarnya, kunci keberhasilan pendidikan terletak pada proses belajar mengajar yang optimal, yang sangat dipengaruhi oleh kualitas serta kepuasan kerja para guru, kepuasan ini tidak sekedar didorong oleh pemberian imbalan material semata, tetapi juga penting untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, terbuka, memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan guru, memberikan kesempatan berkembang, serta menekankan prestasi. Guru juga membutuhkan lingkungan kerja yang penuh dukungan, penghargaan, komunikasi terbuka, pendapatan layak, rasa adil, dan perhatian dari manajemen. Penciptaan iklim organisasi yang memperhatikan aspek-aspek tersebut dapat memperlancar pencapaian hasil yang diharapkan, membangun semangat kerja guru terdorong memberikan pengajaran berkualitas demi tercapainya tujuan pendidikan.⁸

Pentingnya kepuasan dalam bekerja juga sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan terciptanya kehidupan yang baik sebagai balasan atas amal dan usaha yang dilakukan dengan penuh keimanan. Hal tersebut sebagaimana firman Allah Swt. dalam Surah An-Nahl ayat 97:⁹

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Menurut Tafsir Ibnu Katsir, frasa *ḥayātan ṭayyibah* (kehidupan yang baik) menunjukkan kehidupan yang dipenuhi ketenangan, rasa syukur, kebahagiaan, dan kecukupan. Kehidupan yang baik tersebut merupakan bentuk balasan dari Allah

⁸Surya Kusumah, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SDIT Tunas Ilmu Tanjungpinang," *Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang* 4, no. 2 (2022): 45, <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i2.2207>.

⁹"Qur'an Kemenang." Diakses 14 Juni 2026. <https://quran.kemenag.go.id/quran/per-ayat/surah/16?from=1&to=97>.

kepada hamba-Nya yang beriman dan beramal saleh. Nilai yang terkandung dalam ayat ini menunjukkan bahwa seseorang yang merasakan ketenangan dan kesejahteraan dalam menjalankan aktivitasnya akan lebih terdorong untuk memberikan usaha terbaik dalam pekerjaannya.¹⁰

Dalam konteks pendidikan, guru yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan memiliki motivasi, komitmen, dan semangat yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Oleh karena itu, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan optimal.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, namun terdapat perbedaan konteks, pendekatan, dan variabel pendukung lain yang menimbulkan celah penelitian. Penelitian oleh Ananda menunjukkan bahwa baik iklim organisasi maupun kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun, objek penelitiannya adalah sekolah berbasis yayasan Islam¹¹, sedangkan penelitian ini dilakukan di sekolah negeri di bawah naungan Dinas Pendidikan, yaitu SMK Negeri 1 Banjarmasin. Penelitian oleh Angin dkk. menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru sebesar 17,7%, sementara motivasi berprestasi memberikan pengaruh yang lebih besar, yaitu 33,1%. Mereka juga menemukan bahwa iklim organisasi turut memengaruhi

¹⁰ Ibnu Katsir, *Tafsir Ibnu Katsir* (Penerj. M. Abdul Ghoffar, E. M. dan Abu Ihsan Al-Atsari, 10 ed., vol. 5 (Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2017), 324-325.

¹¹ Firda Rahma Ananda, "Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor," *Jurnal FEKBIS (BOGOR)*, 2023, 54–57.

motivasi berprestasi.¹² Perbedaannya, penelitian Angin menggunakan motivasi berprestasi sebagai variabel X2, sedangkan penelitian ini memfokuskan pada kepuasan kerja sebagai variabel X2. Sementara itu, Anggi menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor paling dominan dan signifikan terhadap kinerja guru, dibandingkan dengan loyalitas dan disiplin kerja yang tidak signifikan secara statistik.¹³ Namun, penelitian ini berbeda karena belum mencantumkan variabel iklim organisasi seperti dalam penelitian saya. Penelitian oleh Ridha Chintya dkk. menunjukkan bahwa iklim organisasi dan pelatihan guru secara simultan memberikan kontribusi sebesar 83% terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Hasanah Pekanbaru.¹⁴ Namun, fokusnya adalah pada pendidikan dan pelatihan sebagai variabel pendamping, sedangkan penelitian ini menyoroti kepuasan kerja sebagai variabel pendukung. Penelitian oleh Fefni Safitri juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 40,8%.¹⁵ Adapun perbedaan terletak pada jenjang pendidikan, di mana penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan, sedangkan Fefni meneliti di Sekolah Menengah Atas.

¹²Enda Dwi Karina Perangin Angin dkk., “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Produktif,” *Jurnal Mutiara Pendidikan Indonesia* 9, no. 1 (2024): 25–32, <https://doi.org/10.51544/mutiarapendidik.v9i1.5266>.

¹³Anggi, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Solok” (Tesis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, 2021), 47–60.

¹⁴Ridha Chintya dkk., “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pendidikan & Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMK Hasanah Pekanbaru,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba* 2, no. 3 (2023): 341–58.

¹⁵Fefni Safitri, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS di SMA Negeri 1 Koto XI Tarusan,” *Jurnal Manajer Pendidikan* 16, no. 1 (2021): 587–602.

Berdasarkan sejumlah penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan kepuasan kerja sama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Namun, masing-masing studi memiliki fokus, pendekatan, dan konteks yang berbeda. Beberapa di antaranya mengkaji iklim organisasi dengan variabel lain seperti motivasi berprestasi, pelatihan, loyalitas, atau disiplin kerja. Sementara itu, kajian yang menempatkan kepuasan kerja secara berdampingan dengan iklim organisasi, khususnya dalam konteks Sekolah Menengah Kejuruan negeri, masih belum banyak diteliti secara spesifik. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Banjarmasin.”

B. Definisi Operasional

Berdasarkan judul dan latar belakang yang ingin diteliti, oleh karena itu penulis menetapkan batasan pada istilah dan cakupan topik yang akan dibahas. Tujuannya yaitu menghindari kesalahpahaman, mempermudah pemahaman, dan memberikan penjelasan yang dapat mengarah pada penelitian.

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan internal organisasi yang dialami, dirasakan, dan dipersepsikan secara psikologis oleh para anggotanya. Litwin dan Stringer menyatakan bahwa iklim organisasi tergambar dari cara individu memahami kebijakan, prosedur, dan praktik yang diterapkan dalam

organisasi, di mana persepsi tersebut dapat memengaruhi motivasi, perilaku, serta kepuasan kerja. Selain itu, mereka menegaskan bahwa iklim organisasi terbentuk melalui sejumlah dimensi utama yang secara nyata membentuk pengalaman kerja setiap anggota dalam organisasi.

Adapun indikator yang dapat mengukur iklim organisasi meliputi: *structure, responsibility, reward, warmth, support, dan standards*.¹⁶

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan reaksi afektif atau emosional individu terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Artinya, kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan perasaan suka atau tidak terhadap pekerjaan secara keseluruhan, tetapi juga mencakup kepuasan terhadap elemen-elemen tertentu dalam pekerjaan, seperti upah, kesempatan promosi, gaya pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, dan aspek lainnya.

Adapun indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja meliputi: *the work itself, pay, promotion, supervision, coworkers, dan operating conditions*.¹⁷

3. Kinerja Guru

Kinerja guru mencerminkan hasil keseluruhan dari proses pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini mencakup seberapa baik guru mampu mencapai target yang telah ditetapkan, melaksanakan tugas-tugas

¹⁶George H. Litwin dan Robert A. Jr Stringer, *Motivation and Organizational Climate* (Boston: Harvard Business School Press, 1968), 5.

¹⁷Paul E. Spector, *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, 2nd ed. (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1997), 4.

pembelajaran secara efektif, serta menghasilkan output yang sesuai dengan harapan lembaga pendidikan. Dalam prosesnya, kinerja guru juga terlihat dari kedisiplinan yang ditunjukkan, tanggung jawab yang dijalankan, dan profesionalisme dalam menjalankan peran sebagai pendidik di lingkungan sekolah.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja guru meliputi aspek: *planning, implementation, evaluation, development, discipline* dan *social relationships* dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik.¹⁸

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Banjarmasin?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Banjarmasin?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Banjarmasin.

¹⁸Edi Mulyasa, *Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru*, cet. 2 (Remaja Rosdakarya, 2010), 47.

E. Signifikansi Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa mengangkat dan mengembangkan ilmu terkait pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Serta sebagai referensi bagi penelitian lain di masa depan yang memiliki keterkaitan permasalahan yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat praktis yang mencakup:

- a. Memberikan wawasan bagi para guru di SMK Negeri 1 Banjarmasin mengenai pentingnya iklim organisasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja secara optimal.
- b. Menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan guru, sehingga berdampak positif pada kualitas kinerja mereka.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi atau landasan untuk mengembangkan kajian lebih lanjut yang berkaitan dengan topik serupa, baik dari segi metodologi, variabel, maupun konteks penelitian yang lebih luas.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian pertama, oleh Ananda yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor”, pada tahun 2023. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan guru-guru pada beberapa sekolah di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik iklim organisasi maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Artinya, semakin baik persepsi guru mengenai iklim organisasi dan semakin tinggi kepuasan kerja yang mereka rasakan, maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan. Temuan ini sangat penting sebagai gambaran bahwa faktor lingkungan kerja dan kepuasan individu tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga pendidik.¹⁹

Persamaan utama antara penelitian Ananda dan penelitian yang saya lakukan terletak pada pendekatan kuantitatif yang digunakan, teknik analisis yang serupa, serta fokus pada guru sebagai objek utama penelitian. Namun demikian, terdapat perbedaan yang cukup signifikan, terutama pada konteks lokasi dan karakteristik institusi. Penelitian Ananda dilakukan di sejumlah sekolah Islam yang berada di bawah naungan yayasan di Kota Bogor, sedangkan penelitian saya

¹⁹Ananda, “Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Islam Kota Bogor,” 54-57.

berlokasi di SMK Negeri 1 Banjarmasin yang berada di bawah dinas pendidikan dan hanya terfokus pada satu sekolah menengah kejuruan negeri, bukan dalam cakupan beberapa sekolah yayasan dalam satu kota seperti pada penelitian Ananda.

Penelitian kedua, oleh Angin dkk. yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Produktif di SMK Sub Rayon 04 Medan”, pada tahun 2024. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik sampling acak dan instrumen angket. Penelitian ini menemukan bahwa iklim organisasi memberi pengaruh langsung sebesar 17,7% terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi berprestasi memberi pengaruh sebesar 33,1%. Selain itu, terdapat juga pengaruh langsung antara iklim organisasi dengan motivasi berprestasi (31,3%). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi iklim organisasi dan motivasi berprestasi, maka semakin tinggi pula kinerja guru SMK. Temuan ini menunjukkan perlunya meningkatkan suasana kerja dan komunikasi interpersonal demi mengoptimalkan kinerja guru, terutama di lingkungan SMK.²⁰

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah sama-sama meneliti pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di lingkungan SMK. Namun, terdapat perbedaan pada variabel pendukung yang diteliti. Penelitian Angin dkk mengikut sertakan motivasi berprestasi sebagai variabel, sedangkan penelitian saya memfokuskan pada kepuasan kerja. Lokasi penelitian juga berbeda, di mana

²⁰Angin dkk., “Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Produktif,” 25-32.

Angin dkk meneliti SMK di Sub Rayon 04 Medan, sedangkan penelitian saya dilakukan di SMKN 1 Banjarmasin.

Penelitian ketiga, oleh Anggi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Solok”, pada tahun 2021. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif dan penyebaran angket, penelitian ini berupaya menguji secara empiris pengaruh masing-masing variabel, baik secara parsial maupun simultan terhadap performa kinerja guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang paling kuat, positif, dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti peningkatan kepuasan kerja secara langsung dapat mendorong produktivitas dan kualitas kinerja guru. Di sisi lain, loyalitas dan disiplin kerja ditemukan juga berpengaruh positif, namun tidak signifikan secara statistik, sehingga faktor kepuasan kerja menjadi variabel dominan sekaligus prioritas utama untuk mendukung optimalisasi kerja guru.²¹

Persamaan dalam penelitian ini menekankan pentingnya perhatian manajemen sekolah terhadap faktor-faktor yang membangun kepuasan kerja, seperti kejelasan tugas, insentif yang layak, penghargaan, suasana kerja kondusif, dan komunikasi yang baik antar guru maupun dengan pimpinan. Namun, terdapat perbedaan di penelitian ini yaitu saya tidak memuat variabel loyalitas dan disiplin kerja tetapi yang saya teliti yaitu iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja guru.

²¹ Anggi, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kota Solok,” 47–60.

Penelitian keempat, oleh Ridha Chintya dkk. yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Pendidikan & Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMK Hasanah Pekanbaru”, pada tahun 2023. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah iklim organisasi (X1), serta pendidikan dan pelatihan (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y), baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya membangun iklim organisasi yang kondusif dan meningkatkan mutu pelatihan guru dalam rangka mendorong kinerja optimal guru SMK.²²

Persamaan Penelitian ini sangat relevan dengan penelitian yang saya lakukan, karena selain menggunakan metode kuantitatif dengan objek guru SMK, juga memperkuat temuan bahwa lingkungan organisasi yang sehat dan upaya pengembangan diri guru sangat menentukan keberhasilan sekolah. Perbedaannya, penelitian ini meneliti pendidikan & pelatihan sebagai variabel pendamping iklim organisasi, sedangkan penelitian yang saya lakukan menyorot kepuasan kerja.

Penelitian kelima, oleh Fefni Safitri yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS di SMA Negeri 1 Koto XI Tarusan”, pada tahun 2021. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PNS. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru,

²²Chintya dkk., “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pendidikan & Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMK Hasanah Pekanbaru,” 341–58.

yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin optimal kinerja yang dihasilkannya, motivasi kerja juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, artinya motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru dapat meningkatkan kualitas hasil kerja.²³

Persamaan Penelitian ini sangat relevan dengan penelitian yang saya lakukan karena memperkuat fakta bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor fundamental yang mempengaruhi kualitas kinerja tenaga pendidik di sekolah negeri. Namun perbedaan penelitian disini ialah terdapat pada sekolahnya yaitu sekolah menengah atas sedangkan yang saya teliti adalah sekolah menengah kejuruan meski penelitian ini mengambil lokasi di SMA, bukan SMK. Meski demikian, manfaat hasilnya dapat dibandingkan dan dijadikan pijakan untuk penelitian yang saya lakukan di konteks SMK Negeri 1 Banjarmasin.

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil review terhadap literatur tersebut menunjukkan hipotesis sebagai berikut :

1. H_1 = Ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Banjarmasin.
2. H_2 = Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Banjarmasin.

²³Safitri, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS di SMA Negeri 1 Koto XI Tarusan," 587–602.

H. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan. Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II Kajian Teori dan Kerangka Pikir. Berisi pembahasan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan variabel Iklim Organisasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Kinerja Guru (Y).

BAB III Metode Penelitian. Memuat tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Membahas tentang data penelitian yang didapat di lapangan dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V Penutup, yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.