

IKLIM ORGANISASI, KEPUASAN, DAN SEMANGAT KERJA GURU SD KATOLIK DI KOTA MERAUKE PAPUA

Basilius Redan Werang

Universitas Musamus Merauke Papua
Jl. Kamizaum Mopah Lama, Kec. Merauke, Papua 99611
Alamat rumah: Kudamati Gang Nusa Bunga Merauke, Papua.
HP: 085218968777. e-mail: lirang267@yahoo.co.id

Abstract: The purpose of the study was to describe the relation among the organizational climate of the schools and the job satisfaction as well as the spirit at work of the Catholic elementary school teachers in Merauke city, Papua. The samples of the study were 97 (78.86%) out of 123 teachers as the population. The research data was obtained by using questionnaire. The data was analyzed by using SPSS for Windows version 21 software. The results of the study suggested that there was significant relation between organizational climate at schools and the teachers' job satisfaction as well as their spirit at work. The results also showed the significant relation between the teachers' job satisfaction and their spirit at work at Catholic elementary schools in Merauke city.

Keywords: organizational climate at schools, job satisfaction, spirit at work, teachers of elementary schools.

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan hubungan iklim organisasi sekolah dan kepuasan kerja dengan semangat kerja guru-guru SD Katolik di Kota Merauke, Papua. Sampel penelitian diambil 97 orang (78,86%) dari populasi yang berjumlah 123 guru. Data penelitian diperoleh melalui angket. Pengolahan data menggunakan Program *SPSS for Windows* versi 21. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dengan kepuasan kerja guru dan semangat kerja guru. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan semangat kerja guru SD Katolik di kota Merauke.

Kata Kunci: iklim organisasi sekolah, kepuasan kerja, semangat kerja, guru SD.

Semangat kerja merupakan salah satu hal yang cukup ramai diperbincangkan pada saat tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai menurun. Kenyataan ini menunjukkan pentingnya semangat kerja dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai sebuah institusi. Menurut Hasibuan (2003), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik bertanggung jawab untuk mencapai prestasi yang maksimal. Sedangkan menurut Bafadal (2006), semangat atau moral kerja merupakan perwujudan kemauan seseorang melalui sikap dan tingkah

lakunya dalam bekerja. Menurut Halsey (2003) beberapa faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu: (a) tersedianya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri; (b) karyawan merasa bahwa apa yang diusahakan dan dikerjakannya dihargai; (c) karyawan merasa bahwa apa yang dikerjakannya bermanfaat bagi dirinya sendiri dan bagi organisasi tempat dia bekerja; (d) ketaatan terhadap setiap aturan yang telah ditetapkan organisasi; (e) adanya jaminan kepastian dan keamanan bagi karyawan dalam bekerja; (f) adanya kesempatan bagi karyawan untuk maju; (g) adanya

rasa hormat terhadap atasan; dan (h) tersedianya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pengalaman hidup sebagai warga masyarakat.

Semangat kerja karyawan bisa tinggi dan bisa juga rendah. Schaefer (2014) mengusulkan beberapa langkah konkret bagi para pemimpin organisasi agar terhindar dari tindakan yang dapat menghancurkan semangat kerja karyawan sebagai berikut: (a) membangun relasi atas dasar saling percaya: relasi yang kuat dan efektif hanya dapat dimungkinkan apabila terdapat rasa saling percaya antara pimpinan dan karyawan; (b) bersikap hormat kepada karyawan: karyawan akan merespon arahan pimpinannya dengan baik apabila terdapat gambaran yang jelas tentang apa yang akan mereka kerjakan dan terbukanya peluang bagi para karyawan untuk melakukan kesalahan tanpa harus merasa takut; (c) menumbuhkembangkan kreativitas karyawan: pemimpin yang mampu membangun relasi berbasis kepercayaan dan mengembangkan rasa hormat terhadap karyawannya pasti akan direspon oleh para karyawannya dengan kreativitas yang lebih; (d) membentuk tim kerja yang efektif: membentuk tim merupakan pekerjaan yang jauh lebih kompleks dari sekedar mendongkrak semangat kerja karyawan sebagai individu; dan (e) menjadikan semua hal kenyataan: sasaran hanya akan bisa tercapai apabila semua rencana dilaksanakan.

Sedangkan Napier (dalam Gorton, 1977) menemukan dua belas faktor yang berkaitan dengan tingginya *morale* kerja guru sebagai berikut: (a) gaji yang sebanding dengan profesi yang membutuhkan pelatihan setaraf; (b) distribusi beban mengajar yang adil dan merata; (c) pengertian dan penghargaan administrator kepada pribadi guru sebagai individu; (d) keyakinan guru akan potensi profesional administrator; (e) dukungan yang diterima guru atas masalah-masalah kedisiplinan yang berkaitan dengan administrasi; (f) adanya jaminan keamanan kerja; (g) pelatihan profesional yang diselenggarakan melalui program latihan dan jabatan atau *in-service program*; (h) distribusi tugas-tugas ekstrakurikuler yang adil dan pantas; (i) tugas-tugas pengajaran yang setaraf dengan pelatihan; (j) perlengkapan dan fasilitas yang memadai, terutama fasilitas pengajaran; (k) partisipasi guru dalam perumusan kebijakan-kebijakan yang berpengaruh terhadap mereka; (l) dukungan yang diterima guru atas masalah-masalah disipliner.

Semangat kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini merupakan terjemahan dari kata bahasa Inggris *morale*. Semangat kerja atau *morale* guru merujuk kepada kemauan dan daya juang guru untuk menghasilkan karya bermutu demi ketuntasan belajar para anak didik (Werang, 2011a). Semangat kerja guru dalam bekerja (mengajar) bisa tinggi dan bisa rendah. Guru yang memiliki semangat kerja tinggi berpotensi menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dan lebih baik (Werang, 2014a). Menurut Bafadal (2006), guru yang memiliki moral kerja tinggibesaran kemungkinan akan menghasilkan sesuatu yang lebih banyak dan lebih baik (Bafadal, 2006). Guru yang memiliki moral kerja tinggi antara lain dicirikan oleh hal-hal berikut: (a) selalu bekerja dengan energik; (b) selalu antusias dengan pekerjaan yang dilakukan; (c) bertanggung jawab; dan (d) memiliki rasa kebersamaan (Carlaw, 2003)).

Diantara faktor yang berpengaruh terhadap tinggi-rendahnya semangat kerja guru adalah sebagai berikut. **Pertama**, faktor iklim organisasi sekolah. Iklim organisasi sekolah merujuk pertama-tama kepada lingkungan manusiawi yang memungkinkan para guru dapat bekerja dengan baik demi kesuksesan para anak didiknya. Davis & Newstrom (1996) mengisyaratkan bahwa iklim organisasi sekolah itu tidak bisa dilihat dan diraba. Iklim organisasi sekolah itu bagaikan udara di dalam sebuah ruangan yang mengitari dan memengaruhi semua hal yang terjadi di dalamnya. Sujak (1990) memahami iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi sekolah tentang norma-norma yang berkaitan aktivitas kerja organisasi sekolah tersebut. Asumsi dasar dari teori tentang iklim organisasi sekolah adalah bahwa persepsi dan perilaku setiap anggota organisasi sekolah akan dipengaruhi oleh persepsi dan perilaku anggota lainnya. Freiberg & Stein (dalam Werang, 2014b) mengatakan bahwa iklim organisasi merupakan jantung dari sebuah sekolah dan esensi sekolah adalah mendorong para guru dan siswa untuk mencintai sekolah dan berusaha untuk selalu menjadi bagian integral darinya.

Hoy, dkk (dalam Adejumobi dan Ojikutu, 2013; Selamat, dkk., 2013) mengemukakan dua dimensi interaksi interpersonal yang berkaitan erat dengan iklim organisasi (sekolah), yaitu perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang mencakup (a)

aloofness: merujuk kepada perilaku kepala sekolah yang dicirikan oleh sebuah relasi formal dan impersonal; (b) *production emphasis*: merujuk kepada perilaku kepala sekolah yang dicirikan oleh supervisi yang menggunakan arahan-arahan dan perangkat-perangkat komunikasi yang stereotip; (c) *thrust*: merujuk kepada perilaku kepala sekolah yang dicirikan oleh usaha nyata dalam memajukan organisasi; dan (d) *consideration*: merujuk kepada perilaku kepala sekolah yang dicirikan oleh sebuah relasi manusiawi dengan para guru. Perilaku guru yang mencakup aspek (a) *disengagement*: merujuk kepada perilaku guru yang cenderung memandang pekerjaan yang dilakukannya sebagai sebuah rutinitas belaka; (b) *hindrance*: merujuk kepada perasaan guru bahwa kepala sekolah akan membebani mereka dengan berbagai tugas rutin yang tidak ada kaitannya dengan tugas mengajar; (c) *esprit*: merujuk kepada semangat yang dihasilkan oleh pemuasan kebutuhan sosial sementara guru-guru menikmati keberhasilan pekerjaan yang dilakukannya; dan (d) *intimacy*: merujuk kepada kebahagiaan guru atas relasi pertemanan yang dibangun bersama rekan-rekan guru lainnya.

Iklim organisasi sekolah diketahui sebagai salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (guru). Rismayani (2006) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal senada disampaikan oleh Hutasoit (2013) yang dalam penelitiannya terhadap para guru SMP Negeri Kecamatan Sipoholon menyimpulkan bahwa iklim organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Hal yang sama dikemukakan juga oleh Wibisono (2011) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa iklim organisasi yang kondusif berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi juga dipandang sebagai salah satu faktor yang berkorelasi dengan semangat kerja guru. Hastasari (2009) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja. Hal senada diungkapkan juga oleh Werang (2014b) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi sekolah dan semangat kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Merauke.

Kedua yang diyakini berkorelasi erat dengan semangat kerja guru Sekolah Dasar (SD) Katolik

di kota Merauke adalah kepuasan kerja. Penelitian tentang kepuasan kerja menampilkan pendapat yang sangat beragam. Spector (1997), kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasa tentang pekerjaan dan aspek-aspek dari pekerjaan yang mereka lakukan. Menurut Locke (dalam Jex, 2002), kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dihasilkan oleh penghargaan yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaan yang dilakukannya. Penghargaan dimaksud mencakup semua komponen yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti gaji, kondisi kerja, teman sejawat dan atasan, pengembangan karier, dan aspek-aspek intrinsik dari pekerjaan itu sendiri (Arnold, dkk., 1998).

Kepuasan kerja sangat dikenal sebagai salah satu faktor yang turut berpengaruh terhadap tinggi-rendahnya semangat kerja guru. Hasil penelitian Juniawati (1997) terhadap karyawan PT Indosemar Wonobhakti Semarang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berkorelasi secara signifikan dengan semangat kerja. Hal senada disampaikan oleh Istifarini (2007) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan Hotel Pelangi Malang. Hal yang sama disampaikan juga oleh Werang (2014a) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap semangat kerja para guru SD Negeri di kota Merauke.

Berdasarkan latar permasalahan maka yang menjadi fokus tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan hubungan iklim organisasi sekolah dan kepuasan kerja guru, serta semangat kerja guru SD Katolik di kota Merauke Papua.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode survey. Pemilihan metode ini lebih didasarkan pada pertimbangan 'keunggulan' metode survey sebagai berikut: (a) sampel yang ditetapkan memiliki tingkat keterwakilan yang tinggi; (b) biaya yang dikeluarkan untuk kegiatan penelitian sangat kecil; (c) pengumpulan data bisa lebih cepat; (d) signifikansi statistiknya baik; (e) subjektivitas peneliti terhindari; dan (f) hasil penelitiannya pasti (dalam Werang & Lena, 2014b).

Instrumen pengumpulan data penelitian yang diperlukan untuk mengukur hubungan iklim

organisasi sekolah, kepuasan kerja guru, moral kerja guru, dan kinerja guru SD Katolik di kota Merauke dikembangkan peneliti melalui penyebaran angket kepada para guru yang sudah ditetapkan sebagai sampel. Penyusunan instrumen pengumpulan data mengikuti sistematika tahapan sebagai berikut: (a) identifikasi semua variabel yang berkaitan dengan rumusan judul penelitian; (b) menjabarkan variabel ke dalam sub-variabel; (c) mencari indikator pada sub-variabel; (d) menderetkan deskriptor dari setiap indikator untuk kemudian dirumuskan menjadi pernyataan; dan (e) melengkapi instrumen dengan kata pengantar (Arikunto, 2006).

Instrumen yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi SD Katolik di kota Merauke terdiri dari 29 item yang merupakan hasil pengembangan peneliti dengan berpedoman kepada teori yang dikembangkan Halpin dan Croft (1971) yang meliputi: (a) empat dimensi perilaku kepala sekolah yang dipersepsi oleh guru; dan (b) empat dimensi karakteristik kelompok di mana para guru memersepsi perilakunya sendiri.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja guru SD Katolik di kota Merauke terdiri dari 16 item yang merupakan hasil pengembangan peneliti dengan berpedoman kepada enam indikator yang dikemukakan Herzberg (dalam Agung, 2009), yaitu: (a) pekerjaan yang menantang; (b) upah yang layak; (c) kondisi kerja yang mendukung; (d) rekan sekerja yang mendukung; (e) kesesuaian kepribadian terhadap pekerjaan yang digeluti; dan (f) pekerjaan yang menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur moral kerja guru SD Katolik di kota Merauke terdiri dari 11 item yang merupakan hasil pengembangan peneliti dengan berpedoman kepada tiga indikator yang dikemukakan Bafadal (2006), yaitu: (a) inisiatif; (b) keuletan dalam kerja; dan (c) kedisiplinan dan tanggung jawab.

Hipotesis nol yang diuji dalam penelitian ini sebagai berikut: (a) iklim organisasi sekolah tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru SD Katolik di kota Merauke, Papua; (b) iklim organisasi sekolah tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan semangat kerja guru SD Katolik di kota Merauke, Papua; dan (c) kepuasan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan semangat kerja guru SD Katolik di kota Merauke, Papua. Hipotesis penelitian ini

diuji dengan mengacu pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5 %.

Populasi penelitian ini adalah semua guru yang bekerja pada SD Katolik di kota Merauke yang berjumlah 123 orang. Untuk mendapatkan jumlah sampel yang representatif, peneliti menggunakan Tabel *Krejcie*. Berdasarkan Tabel *Krejcie*, apabila populasi penelitian berjumlah 120-130 orang, maka jumlah sampelnya berkisar antara 92-97 orang. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan sampel sebesar 97 orang atau 78,86 % dari populasi. Data penelitian diperoleh peneliti melalui penyebaran angket kepada para guru yang ditetapkan sebagai responden. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer Program *SPSS for Windows* versi 21.

HASIL

1. Deskripsi Data Penelitian

Data tentang iklim organisasi SD Katolik di kota Merauke diperoleh melalui penyebaran angket yang berisikan 29 item pernyataan kepada para guru yang menjadi responden dengan empat butir alternatif jawaban sesuai dengan urgensi masalah yang diukur, yaitu: STS = sangat tidak setuju (1); TS = tidak setuju (2); S = setuju (3), dan SS = sangat setuju (4). Secara kumulatif masing-masing item kuesioner mempunyai skor terkecil adalah 1 dan skor terbesar adalah 4, sehingga skor harapan terkecil yang diperoleh adalah 29 dan skor harapan terbesar adalah 116. Di dalam penelitian ini, skor terkecil tanggapan responden yang diperoleh adalah 108 dan skor terbesar adalah 116.

Data tentang kepuasan kerja guru SD Katolik di kota Merauke diperoleh melalui penyebaran angket yang berisikan 16 item pernyataan kepada para guru yang menjadi responden dengan empat butir alternatif jawaban sesuai dengan urgensi masalah yang diukur, yaitu: STS = sangat tidak setuju (1); TS = tidak setuju (2); S = setuju (3), dan SS = sangat setuju (4). Secara kumulatif masing-masing item kuesioner mempunyai skor terkecil adalah 1 dan skor terbesar adalah 4, sehingga skor harapan terkecil yang diperoleh adalah 16 dan skor harapan terbesar adalah 64. Di dalam penelitian ini, skor terkecil tanggapan responden yang diperoleh adalah 58 dan skor terbesar adalah 64.

Data tentang *morale* kerja guru SD Katolik di kota Merauke diperoleh melalui penyebaran angket

yang berisikan 11 item pernyataan kepada para guru yang menjadi responden dengan empat butir alternatif jawaban sesuai dengan urgensi masalah yang diukur, yaitu: STS = sangat tidak setuju (1); TS = tidak setuju (2); S = setuju (3), dan SS = sangat setuju (4). Secara kumulatif masing-masing item kuesioner mempunyai skor terkecil adalah 1 dan skor terbesar adalah 4, sehingga skor harapan terkecil yang diperoleh adalah 11 dan skor harapan terbesar adalah 44. Di dalam penelitian ini, skor terkecil tanggapan responden yang diperoleh adalah 38 dan skor terbesar adalah 44.

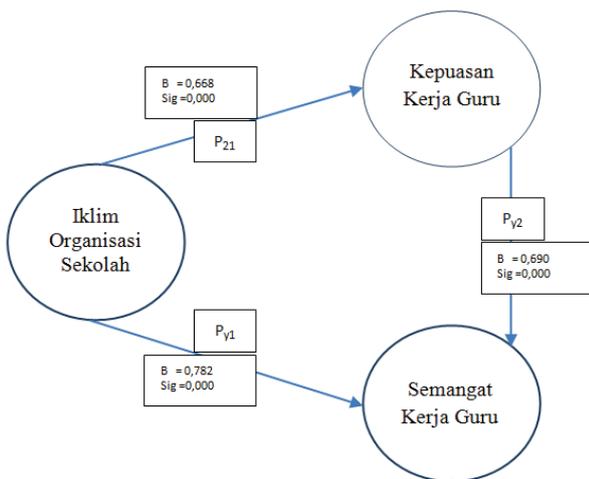
2. Analisis Data Penelitian

Peneliti menganalisis data penelitian dengan menggunakan bantuan komputer Program SPSS for Windows versi 21 untuk menggambarkan hubungan antarvariabel iklim organisasi sekolah, kepuasan kerja, dan semangat kerja guru SD Katolik di kota Merauke. Hasil analisis data hubungan antara variabel iklim organisasi sekolah dengan kepuasan kerja guru, variabel iklim organisasi sekolah dengan moral kerja guru, dan variabel kepuasan kerja guru dengan moral kerja guru SD Katolik di kota Merauke dapat dilihat dalam tabel berikut.

		IKLIM		
		SEKOLAH	KERJA	MORAL KERJA
IKLIMSEKOLAH	Pearson Correlation	1	.668**	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	463.485	251.454	284.175
	Covariance	4.828	2.619	2.960
	N	97	97	97
KEPUASANKERJA	Pearson Correlation	.668**	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	251.454	305.361	203.526
	Covariance	2.619	3.181	2.120
	N	97	97	97
MORALKERJA	Pearson Correlation	.782**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	284.175	203.526	284.680
	Covariance	2.960	2.120	2.965
	N	97	97	97

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil analisis data seperti direfleksikan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Model Empirik Hubungan Antarvariabel Penelitian

Hasil analisis data sebagaimana nampak dalam gambar 1 di atas menunjukkan bahwa: (1) Nilai p_{21} merupakan koefisien hubungan variabel iklim

organisasi sekolah dengan kepuasan kerja guru digambarkan oleh koefisien betha (β) sebesar: 0,668 dengan Sig. sebesar: 0,000. Berdasarkan data hasil analisis ini dapat dikatakan bahwa pada taraf kesalahan 5 % atau taraf kebenaran 95 % terdapat hubungan yang signifikan antara variabel iklim organisasi sekolah dan kepuasan kerja guru SD Katolik di kota Merauke. Itu berarti hipotesis nol yang berbunyi ‘iklim organisasi sekolah tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru SD Katolik di kota Merauke, Papua’ ditolak. (2) Nilai p_{y1} merupakan koefisien hubungan variabel iklim organisasi sekolah dengan semangat kerja guru digambarkan oleh koefisien betha (β) sebesar 0.782 dengan Sig. Sebesar 0.000. Berdasarkan data hasil analisis ini dapat dikatakan bahwa pada taraf kesalahan 5 % atau taraf kebenaran 95 % terdapat hubungan yang signifikan antara variabel iklim organisasi sekolah dan semangat kerja guru SD Katolik di kota Merauke. Itu berarti hipotesis nol yang berbunyi ‘iklim organisasi sekolah tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan semangat kerja guru SD Katolik di kota

Merauke, Papua” ditolak. (3) Nilai r_{p32} merupakan koefisien hubungan variabel kepuasan kerja guru dengan semangat kerja guru digambarkan oleh koefisien betha (β) sebesar 0.690 dengan Sig. Sebesar 0.000. Berdasarkan data hasil analisis ini dapat dikatakan bahwa pada taraf kesalahan 5 % atau taraf kebenaran 95 % terdapat hubungan yang signifikan antara variabel iklim organisasi sekolah dan semangat kerja guru SD Katolik di kota Merauke. Itu berarti hipotesis nol yang berbunyi ‘kepuasan kerja guru tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan semangat kerja guru SD Katolik di kota Merauke, Papua” ditolak.

PEMBAHASAN

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja guru SD Katolik di kota Merauke, Papua. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu unit/poin pada variabel iklim organisasi sekolah akan mengakibatkan kenaikan atau penambahan 0,668 unit/poin pada variabel kepuasan kerja guru SD Katolik di kota Merauke, dengan catatan semua variabel yang diteliti lainnya tidak mengalami perubahan (konstan/tetap). Sebaliknya setiap penurunan atau pengurangan satu unit atau poin pada variabel iklim organisasi sekolah akan mengakibatkan penurunan/pengurangan 0,668 unit atau poin pada variabel kepuasan kerja guru SD Katolik di kota Merauke, dengan catatan semua variabel yang diteliti lainnya tidak berubah (konstan/tetap). Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rismayani (2006) yang menyimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian ini juga memperteguh temuan penelitian Hutasoit (2013) dan Wibisono (2011) yang menyimpulkan bahwa iklim organisasi yang kondusif berpengaruh secara signifikan terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja. Temuan penelitian ini berimplikasi sebagai berikut: apabila para Kepala SD di kota Merauke bertekad meningkatkan taraf ‘kepuasan kerja guru’ maka kepala sekolah harus berusaha keras untuk membina iklim organisasi sekolah agar tetap kondusif. Kepala sekolah yang memberikan perhatian yang tinggi kepada guru-guru, terbuka, menyejukkan, bisa beradaptasi dengan guru-guru, murah senyum, simpatik, penuh pengertian, dan

percaya bahwa guru-gurunya mampu melaksanakan tugas-tugas yang diembankan kepada mereka akan membuat para guru mengerjakan semua tugas dengan gembira dan penuh tanggung jawab (Mantja, 2002). Iklim sekolah yang kondusif memungkinkan para guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan akan menikmati kepuasan batin dari pekerjaannya itu. Sebaliknya iklim sekolah yang tidak kondusif akan membuat para guru bekerja ogah-ogahan dan, dengan demikian, sudah dapat dipastikan bahwa mereka tidak akan bisa menikmati kepuasan dari hasil kerjanya itu.

Hasil analisis data penelitian juga menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah berhubungan secara signifikan dengan semangat kerja guru SD Katolik di kota Merauke, Papua. Artinya, setiap kenaikan atau penambahan satu unit atau poin pada variabel iklim organisasi sekolah akan berdampak pada kenaikan atau penambahan 0,782 unit atau poin pada variabel semangat kerja guru SD Katolik di kota Merauke, dengan ketentuan bahwa tidak ada perubahan pada semua variabel lainnya yang diteliti (konstan). Sebaliknya, setiap penurunan atau pengurangan satu unit atau poin pada variabel semangat kerja guru SD Katolik di kota Merauke, dengan ketentuan bahwa tidak ada perubahan pada variabel lainnya yang diteliti (konstan). Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Hastasari (2009) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan iklim komunikasi organisasi dan semangat kerja. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Werang dan Lena (2014b). Hal senada diungkapkan juga oleh Werang (2014b) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi sekolah dan semangat kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Merauke. Temuan penelitian ini berimplikasi bahwa apabila para Kepala SD Katolik di kota Merauke bertekad untuk meningkatkan semangat kerja para gurunya, maka kepala sekolah harus berusaha untuk menjaga agar iklim organisasi sekolah selalu kondusif. Dengan kata lain, suasana kehidupan sekolah harus dikondisikan sedemikian rupa untuk mendukung efektivitas kegiatan belajar-mengajar. Kerja sama dan jalinan silaturahmi antara para guru di sekolah harus terus diupayakan oleh kepala sekolah untuk memungkinkan terjadinya mekanisme kerja yang optimal. Iklim sekolah yang baik dan kondusif memungkinkan para guru dapat saling menguatkan untuk selalu semangat dalam bekerja demi ketuntasan para anak didik. Sebaliknya,

iklim sekolah yang tidak baik dan tidak kondusif akan menimbulkan sikap apatis dari para guru. Para guru akan lebih sering datang terlambat ke sekolah dan cenderung meninggalkan sekolah sebelum jam pulang.

Hasil penelitian menunjukkan juga bahwa kepuasan kerja guru berkorelasi secara signifikan dengan semangat kerja guru SD Katolik di kota Merauke, Papua. Artinya, setiap ada kenaikan atau penambahan satu unit atau poin pada variabel kepuasan kerja guru akan berdampak kepada kenaikan atau penambahan 0,690 unit atau poin pada variabel morale kerja guru SD Katolik di kota Merauke, dengan catatan semua variabel lain yang diteliti tidak berubah (konstan). Sebaliknya, setiap ada penurunan atau pengurangan satu unit atau poin pada variabel kepuasan kerja guru akan berdampak kepada penurunan atau pengurangan 0,690 unit atau poin pada variabel morale kerja guru SD Katolik di kota Merauke, dengan catatan semua variabel lain yang diteliti tidak mengalami perubahan (konstan). Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Juniawati (1997) dan Werang & Lena (2014a) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja guru berkorelasi secara signifikan dengan semangat kerja. Temuan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Istifarini (2007) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap semangat kerja. Kepuasan yang diperoleh dan dirasakan menjadi daya dorong yang membangkitkan semangat juang para guru untuk membaktikan seluruh hidup dan pekerjaan demi ketuntasan belajar para anak didik. Apabila para guru tidak merasakan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya di sekolah, guru pasti akan mencari kepuasan melalui pekerjaan lain yang jauh lebih atraktif dan membangkitkan semangatnya dalam bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Iklim organisasi sekolah berkorelasi atau berhubungan secara signifikan dengan kepuasan kerja guru SD Katolik di kota Merauke, Papua. Tinggi-rendahnya tingkat kepuasan kerja guru antara lain ditentukan oleh kondusif tidaknya iklim sekolah. Iklim sekolah yang kondusif memberikan kenyamanan bagi para guru

dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan akan menikmati kepuasan batin dari pekerjaannya itu. Sebaliknya iklim sekolah yang tidak kondusif akan membuat para guru bekerja ogah-ogahan dan, dengan demikian, sudah dapat dipastikan bahwa mereka tidak akan bisa menikmati kepuasan dari hasil kerjanya itu.

2. Iklim organisasi sekolah berkorelasi atau berhubungan secara signifikan dengan semangat kerja guru SD Katolik di kota Merauke, Papua. Tinggi-rendahnya semangat kerja guru turut ditentukan oleh kondusif - tidaknya iklim sekolah. Iklim sekolah yang baik dan kondusif memberikan dasar bagi para guru dapat saling menguatkan untuk selalu semangat dalam bekerja demi ketuntasan para anak didik. Sebaliknya, iklim sekolah yang tidak baik dan tidak kondusif akan menimbulkan sikap apatis dari para guru. Para guru akan lebih sering datang terlambat ke sekolah dan cenderung meninggalkan sekolah sebelum jam pulang.
3. Kepuasan kerja guru berkorelasi atau berhubungan secara signifikan dengan semangat kerja guru SD Katolik di kota Merauke, Papua. Tinggi-rendahnya semangat kerja guru ditentukan juga oleh kepuasan kerja guru. Para guru pasti akan mencari kepuasan melalui pekerjaan lain yang jauh lebih atraktif dan membangkitkan semangat kerjanya apabila para guru tidak merasakan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukannya di sekolah.

Saran

Saran yang disampaikan di sini lebih merupakan implikasi praktis yang diperoleh dari temuan penelitian ini, yaitu: (1) Kepuasan kerja dan semangat kerja guru hanya dapat ditingkatkan melalui iklim organisasi sekolah yang kondusif. Karena itu, apabila kepala SD Katolik di kota Merauke bertekad meningkatkan 'kepuasan kerja' dan 'semangat kerja' para gurunya' maka kepala sekolah harus berusaha sedemikian rupa agar iklim organisasi sekolah selalu kondusif. (2) Semangat kerja guru juga dapat ditingkatkan melalui peningkatan 'kepuasan kerja' guru. Karena itu, apabila kepala SD Katolik di kota Merauke bertekad menjaga agar 'semangat kerja guru' tetap tinggi maka kepala sekolah harus berusaha sedemikian rupa agar guru-guru selalu merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adejumobi, F. T. and Ojikutu, R. K. 2013. Schoolorganizational climate and teacher job performance inLagos State Nigeria. *Discourse Journal of EducationalResearch*, Vol. 1(2), pp. 26-36. Diunduh dari:http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCUQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.resjournals.org%2FIJER%2FPDF%2F2013%2FJune%2FAdejumobi_and_Ojikutu.pdf&ei=zDGFU7aZJcW_uAS9_ICoBQ&usg=AFQjCNEb_UfEr_R-GIHcYgl_mri56DMc8A
- Agung, A. A. G. 2009. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional, Kelelahan Emosional, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional pada Guru SMA di Kota Denpasar*. Disertasi. Malang: PPS UM.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arnold, J.; Cooper, C. L. & Robertson, I. T. 1998. *Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace*. 3rd Edition. Pearson Education: Prentice Hall.
- Bafadal, I. 2006. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Carlaw, Deming, and Friedman. 2003. *Managing and Motivating Contact Center Employees*. Singapore: McGraw Hill Publishing Company.
- Davis, K. & Newstrom. 1996. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Gorton, R. A. 1997. *School Administration: Challenge and Opportunity for Leadership*. Dubuque, Iowa: Brown Company Publishers.
- Halpin, A. W. & Croft, D. B. 1971. *Organizational Climate of School*. New York: USD Project.
- Hasibuan, M. S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasley, G. 2003. *Supervising People*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hastasari, C. 2009. *Iklim Komunikasi Organisasi dan Semangat Kerja Para Personil POLRI di POLWIL Surakarta*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Hutasoit, T. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru. Studi Empiris di SMP Negeri Kecamatan Sipoholon Kabupaten Tapanuli Utara*. Diunduh dari:<http://digilib.unimed.ac.id/public/UNIMED-Article-23691-Tumbur.pdf>
- Istifarini. (2007). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerjakaryawan (Studi pada karyawan Hotel Pelangi Malang)*. Diunduh dari: [http:// library.um.ac.id/ free-contents/ index. php/pub/detail/ pengaruh-kepuasan- kerja-terhadap- semangat-kerja-karyawan- studi-pada-karyawan- hotel-pelangi-malang- istifarini-33648.html](http://library.um.ac.id/free-contents/index.php/pub/detail/pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-semangat-kerja-karyawan-studi-pada-karyawan-hotel-pelangi-malang-istifarini-33648.html)
- Jex, S. M. 2002. *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Juniawati, A. R. (1997). *Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Indosemar Wonobhakti Semarang*. Skripsi. Diunduh dari: [http:// eprints.unika. ac.id/14623/](http://eprints.unika.ac.id/14623/)
- Mantja, W. (2002). *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Wineka Media.
- Rismayani, H. 2006. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Pusat Administrasi Universitas Sumatera Utara, Medan*. *Jurnal Komunikasi Penelitian*, Vol. 18 (1), hal. 28-37. Diunduh dari: [http://respository. usu.ac.id/bitstream/123456789/15455/1/kph- jun2006-%20%284%29.pdf](http://respository.usu.ac.id/bitstream/123456789/15455/1/kph-jun2006-%20%284%29.pdf)
- Schaefer, J. 2014. *The Root Causes of Low Morale*. Diunduh dari: [http://www.amanet.org/training/ articles/The-Root-Causes-of-Low-Employee- Morale.aspx](http://www.amanet.org/training/articles/The-Root-Causes-of-Low-Employee-Morale.aspx)
- Spector, P. E. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sujak, A. 1990. *Kepemimpinan Manajer. Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali
- Werang, B. R. 2011. *Faktor-Faktor Penentu Kualitas Kinerja Guru*. Malang: Elang Mas.
- Werang, B. R. 2014a. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Guru, dan Moral Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SDN di Kota Merauke*. *Cakrawala Pendidikan, Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Th. XXXIII, No. 1, (Februari 2014), hal. 128-137.
- Werang, B. R. & Lena, L. 2014b. *Principals' Managerial Skills, School Organizational Climate, and Teachers' Work Morale at State Senior High Schools in Merauke Regency,*

Papua, Indonesia. *International Journal of Science and Research*, Vol. 3 Issue 6 (June 2014), pp. 691-695.

Wibisono, A. 2011. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Tentang

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Turen di Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 9 Nomor 3 (Mei 2011), hal. 1000-1010.