

# Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD Di Kota Batam

*Alif Laini*

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Ibnu Sina Batam

[aliflaini444@gmail.com](mailto:aliflaini444@gmail.com)

## Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kinerja guru PAUD se-Kota Batam. Studi ini melibatkan 102 lebih awal guru PAUD di Kecamatan Sagulung. Penelitian ini menggunakan instrumen survei dan menggunakan analisis jalur untuk menguji hipotesis. Alasan untuk menggunakan metode analisis jalur karena membantu mempermudah proses analisis data. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu : 1) Terdapat pengaruh antara iklim organisasi dengan kinerja guru, 2) Ada pengaruh kepuasan kerja dan kinerja guru, 3) Ada pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja. **Kata kunci: iklim organisasi, kepuasan kerja, kinerja guru.**

## Abstract

The purpose of this study was conducted to find out how much teacher performance of early childhood education throughout the Batam city. The study involved 102 early childhood education teachers in the Gandul Village and Sub-district of Sagulung, Batam City. This study used survey instruments and used path analysis to test the hypothesis. The reason to use path analysis method is because it helps simplify the process of analyzing data. This study concludes: 1) There is an influence between organizational climate and teacher performance, 2) There is influence of job satisfaction and teacher performance, 3) There is influence of organizational climate and job satisfaction.

***Keywords: organizational climate, job satisfaction, teacher performance***

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan upaya yang bertujuan untuk mengembangkan seluruh potensi dalam diri individu yang berlangsung seumur hidup sesuai dengan nilai-nilai dan kebudayaan yang ada dalam masyarakat salah satunya peningkatan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu kinerja seorang guru dalam mencerdaskan anak bangsa. Salah satu komponen yang mempunyai peran utama dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan adalah tenaga pendidik atau guru. Pendidikan dapat dinyatakan bermutu tinggi apabila guru bekerja secara profesional. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya dengan baik (Tilaar 1999). Tugas dan fungsi

seorang guru adalah memiliki kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, kedisiplinan dalam mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga di sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Ini yang membuktikan bahwa seorang guru mempunyai kinerja tinggi.

Saat ini, kinerja guru PAUD menjadi isu yang sering dibicarakan oleh kalangan pendidikan karena kinerja guru PAUD yang rendah. Bahkan dari hasil observasi awal di lapangan yang berhubungan dengan kinerja guru PAUD Kota Batam maka ditemukan kasus, antara lain sebagian besar guru PAUD tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) saat mengajar, pendidikan dan pelatihan bagi guru PAUD belum merata dari Dinas Pendidikan Kota Batam, sebagian besar guru PAUD menggunakan media dan metode yang kurang bervariasi saat melaksanakan pembelajaran, sebagian besar guru PAUD tidak memiliki rasa kepuasan terhadap gaji guru PAUD, sebagian besar sekolah PAUD memiliki iklim organisasi yang kurang kondusif dikarenakan sekolahnya terletak di pinggir jalan raya dan mempunyai taman bermain yang kurang memadai. Pemaparan tersebut menjadi latar belakang dilakukannya penelitian yang akan dilakukan di PAUD Kelurahan Sagulung, Kecamatan Sagulung Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau.

Dari hasil observasi yang dilakukan, memunculkan data yang dapat diidentifikasi sebagai masalah. Pertama, kinerja dari sebagian guru PAUD masih kurang memuaskan. Kedua, sebagian besar guru PAUD dalam membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) belum sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik. Ketiga, sebagian besar guru PAUD kurang bervariasi dalam menggunakan metode dan media saat pelaksanaan pembelajaran. Keempat, evaluasi pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru PAUD masih kurang cermat. Kelima, pendidikan dan pelatihan tambahan bagi guru PAUD belum merata, terutama kegiatan seminar, pelatihan karya ilmiah atau penataran. Keenam, ketidakpuasan terhadap gaji membuat guru PAUD mempunyai tugas tambahan yang menyita waktu dan tenaga sehingga mengabaikan tugas utama sebagai guru. Ketujuh, sebagian sekolah masih mempunyai iklim organisasi yang kurang kondusif. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja guru PAUD di Kota Batam?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru PAUD di Kota Batam?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru PAUD di Kota Batam?

Variabel pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah iklim organisasi. Iklim organisasi menurut Mullins (2012) ialah *organizational climate is a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that a) is experienced by its members, b) influences their behavior, and c) can be described in terms of the values of a particular set of characteristics or attributes of the organization.*

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung yang a) dialami oleh setiap anggotanya, b) memengaruhi perilaku mereka, dan c) dapat digambarkan dalam bentuk nilai-nilai dan satu set karakteristik atau sifat dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, dalam bekerja, iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap sikap kerja dan menentukan prestasi kerja pegawai.

Variabel kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2006) menjelaskan bahwa *job satisfaction is an individuals expression of personal well-being associated with doing the job assigned*. Kepuasan kerja merupakan ekspresi individu yang dikaitkan dengan pekerjaan yang ditugaskan. Jadi, kepuasan kerja itu merupakan suatu ekspresi seseorang yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Variabel ketiga yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja. Smither (2012) menjelaskan bahwa *performance as the record of outcomes produced on a specified job function, activity or behavior during a specified time period*. Kinerja sebagai catatan hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan tertentu, kegiatan atau perilaku selama periode waktu tertentu. Jadi, kinerja itu merupakan hasil yang dicapai seseorang dari suatu pekerjaan sesuai dengan tugasnya dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.

Teori yang digunakan untuk memperkuat penelitian ini adalah tentang pengaruh antar variabel-variabel. Pertama adalah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja. Mullins (2012) mengidentifikasi bahwa *organizational climate will influence attitudes which members of the organization bring to bear on their work*, yaitu iklim organisasi akan memengaruhi sikap anggota organisasi yang akan melahirkan kinerja. Oleh sebab itu, iklim organisasi atau dalam konteks penelitian ini adalah iklim sekolah akan memengaruhi kinerja seseorang, yaitu guru PAUD di dalam sebuah organisasi.

Teori kedua yang menguatkan penelitian ini tentang pengaruh antar variabel-variabel adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Kreitner (2009) berpendapat bahwa *assuming that job satisfaction and performance are positively related*, yaitu berasumsi bahwa kepuasan kerja dan kinerja terdapat hubungan yang positif. Hal ini menandakan, semakin tinggi kepuasan kerja guru maka guru akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika guru tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja.

Teori ketiga yang menguatkan penelitian ini tentang pengaruh antar variabel-variabel adalah pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Robbins dan Judge (2011) menjelaskan bahwa *organizational climate was strongly related to individuals level of job satisfaction*, yaitu iklim organisasi sangat terkait pada individu yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja guru PAUD dapat dilihat pada kondisi iklim organisasi karena jika iklim organisasi kondusif maka guru pun akan memiliki kenyamanan dalam mengajar dan hal ini yang

menyebabkan guru memiliki kepuasan kerja terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Iklim organisasi memang perlu diciptakan oleh personel atau anggota organisasi karena dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru PAUD.

Selain teori yang digunakan untuk memperkuat penelitian ini tentang pengaruh antar variabel-variabel, terdapat juga penelitian yang relevan dengan penelitian ini, yaitu penelitian dari Usop, Askandar, dan Kadtong (2013) berjudul *Work Performance and Job Satisfaction among Teachers* yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini berimplikasi pada perlunya upaya peningkatan kepuasan kerja guru melalui, yaitu 1) menciptakan suasana yang dapat menunjang peningkatan kepuasan guru, misalnya dengan menyediakan sarana dan peralatan pembelajaran, kesempatan untuk berkembang dan tumbuh, serta adanya pengakuan dari kepala sekolah atas hasil pekerjaannya, dan 2) menciptakan hubungan yang harmonis diantara guru melalui berbagai kegiatan informal, misalnya mengadakan karyawisata atau lomba olahraga. Ini merupakan cara untuk meningkatkan kepuasan kerja guru yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian yang relevan selanjutnya adalah penelitian dari Jyoti (2013) yang berjudul *Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model* yang menjelaskan tentang iklim organisasi merupakan suatu keadaan yang menggambarkan lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Teori dan penelitian relevan yang telah dipaparkan diatas, menguatkan dilakukannya penelitian ini. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis dengan menunjukan hasil dari pengaruh antar variabel, yaitu iklim organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru di Pendidikan Anak Usia Dini.

## **METODOLOGI**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif dengan jenis penelitian kausal dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Teknik analisis jalur digunakan untuk menguji kesesuaian model, hubungan antar variabel, kemudian dilanjutkan pengujian pengaruh langsung dari tiap-tiap variabel eksogen, yaitu iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel endogen, yaitu kinerja. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru PAUD yang ada di wilayah kota Batam.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 1.380 guru. Sedangkan sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Riduwan dan Kuncoro 2013). Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik kluster sampling atau mengambil wakil dari setiap wilayah geografis yang ada (Riduwan et al, 2013). Adapun menurut Riduwan et al (2013) jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus dari Taro Yamane, yaitu:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

n=Jumlah Sampel

N=Jumlah Populasi

d2 = Presisi yang Ditetapkan

Diketahui jumlah populasi guru PAUD yang berada di wilayah Kota Batam, sebesar N = 1380 guru dan tingkat presisi yang ditetapkan sebesar 10%. Dari hasil yang didapatkan dari rumus Taro Yamane tersebut di dapatkan jumlah responden nya sebanyak 93 responden. Untuk keperluan pengujian hipotesis, maka dirumuskan hipotesis statistik pada penelitian ini, sebagai berikut:

1.  $H_0: \beta_{31} \leq 0$   
 $H_1: \beta_{31} > 0$
2.  $H_0: \beta_{32} \leq 0$   
 $H_1: \beta_{32} > 0$
3.  $H_0: \beta_{21} \leq 0$   
 $H_1: \beta_{21} > 0$

Keterangan:

$H_0$  = Hipotesis nol

$H_1$  = Hipotesis alternative

$\beta_{31}$  = koefisien jalur pada populasi iklim organisasi terhadap kinerja

$\beta_{32}$  = koefisien jalur pada populasi kepuasan kerja terhadap kinerja

$\beta_{21}$  = koefisien jalur pada populasi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

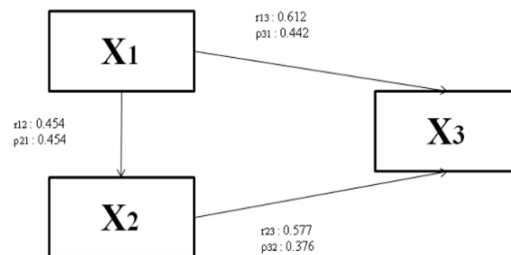
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis dapat terlihat pada model berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis yang Diajukan**

| Hipotesis                                                      | Hipotesis Statistik                               | Uju Statistik |                           | Keputusan     | kesimpulan                   |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|---------------|---------------------------|---------------|------------------------------|
|                                                                |                                                   | Thitung       | Ttabel<br>$\alpha = 0,01$ |               |                              |
| Iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja | $H_0: \beta_{31} \leq 0$<br>$H_1: \beta_{31} > 0$ | 5.467         | 2.55                      | $H_0$ ditolak | Berpengaruh langsung positif |
| Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja   | $H_0: \beta_{32} \leq 0$<br>$H_1: \beta_{32} > 0$ | 3.445         | 2.55                      | $H_0$ ditolak | Berpengaruh langsung positif |

|                                                                       |                                                     |       |      |               |                              |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------|------|---------------|------------------------------|
|                                                                       |                                                     |       |      |               |                              |
| Iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja | $H_0 : \beta_{21} \leq 0$<br>$H_1 : \beta_{21} > 0$ | 3.874 | 2.55 | $H_0$ ditolak | Berpengaruh langsung positif |



Gambar 1. Model analisis Jalur

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, terlihat bahwa adanya pengaruh langsung antara iklim organisasi (X1) terhadap kinerja (X3),

$$H_0: \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{31} > 0$$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja, nilai koefisien jalur sebesar 0.442 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5.467. Nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2.55. Oleh sebab itu, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, iklim organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja dapat diterima.

Tabel 2. Koefisien Jalur Pengaruh X1 terhadap X3

| Pengaruh langsung | Koefisien Jalur | Thitung | Ttabel          |                 |
|-------------------|-----------------|---------|-----------------|-----------------|
|                   |                 |         | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
| XI terhadap X3    | 0.445           | 5.467** | 1.98            | 2.55            |

\*\* Koefisien jalur sangat signifikan ( $5.467 > 2.55$  pada  $\alpha = 0,01$ )

Hasil analisis hipotesis pertama ini memberikan temuan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh iklim organisasi. Meningkatnya iklim organisasi mengakibatkan peningkatan kinerja. Hal ini sesuai dengan pemaparan Snell dan Bohlander (2010) yang menjelaskan bahwa *organizational climate can affect a person's performance* (iklim organisasi dapat memengaruhi kinerja seseorang). Oleh karena itu, iklim organisasi di sebuah lembaga dalam konteks penelitian ini adalah sekolah harus memiliki iklim yang

kondusif agar pegawai (guru) dapat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja seseorang dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kondusif.

Teori ini juga diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Rapti (2013) yang berjudul *School Climate as an Important Component in School Effectiveness* yang menjelaskan bahwa iklim sekolah merupakan suatu elemen penting dalam peningkatan mutu sekolah yang berkualitas. Iklim sekolah yang kondusif akan terwujud dengan baik, apabila terdapat rasa aman, nyaman, dan saling mendukung antara kepala sekolah dengan guru dan karyawan, antara guru dengan guru, antara guru dengan siswa, maupun peserta didik dengan peserta didik itu sendiri, sehingga kinerja guru dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Akan tetapi, apabila iklim organisasi atau iklim sekolah tidak kondusif dan tidak mendukung kinerja guru maka akan berdampak negatif, baik bagi guru maupun personil sekolah lainnya sehingga sulit untuk mencapai tujuan pendidikan yang menyebabkan guru merasa jenuh dengan kinerjanya di sekolah. Oleh sebab itu, iklim organisasi harus diperhatikan sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru. Dengan demikian berdasarkan analisis diatas, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif antara variabel iklim organisasi dengan variable kinerja guru PAUD di Kota Batam dapat diterima.

Hasil pengujian hipotesis kedua dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh langsung antara kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (X3),

$$H_0: \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{31} > 0$$

H0 ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja, nilai koefisien jalur sebesar 0.376 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4.467. Nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2.55. Oleh sebab itu, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, kepuasan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja dapat diterima.

**Tabel 3. Koefisien Jalur Pengaruh X2 terhadap X3**

| Pengaruh langsung                                                            | Koefisien Jalur | Thitung | Ttabel          |                 |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------|-----------------|-----------------|
|                                                                              |                 |         | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
| X2 terhadap X3                                                               | 0.376           | 3.445** | 1.98            | 2.55            |
| ** Koefisien jalur sangat signifikan ( $3.445 > 2.55$ pada $\alpha = 0,01$ ) |                 |         |                 |                 |

Hasil analisis hipotesis kedua memberikan temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara langsung positif oleh kepuasan kerja. Meningkatnya kepuasan kerjamengakibatkan peningkatan kinerja. Hal ini sesuai dengan pemaparan Robbins et al (2011) yang menjelaskan bahwa *as we move from the individual to the organizational level, we also find support for the satisfaction-performance relationship. When we gather satisfaction and productivity data for the*

organization as a whole, we find organizations with more satisfied employees tend to be more effective than organizations with fewer (ketika kita bergerak dari individu ke tingkat organisasi, kami menemukan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Dimana karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih efektif dari pada karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah).

Teori ini juga diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Usop et al (2013) berjudul *Work Performance and Job Satisfaction among Teachers* yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini berimplikasi pada perlunya upaya peningkatan kepuasan kerja guru melalui, yaitu 1) menciptakan suasana yang dapat menunjang peningkatan kepuasan guru, misalnya dengan menyediakan sarana dan peralatan pembelajaran, kesempatan untuk berkembang dan tumbuh, serta adanya pengakuan dari kepala sekolah atas hasil pekerjaannya, dan 2) menciptakan hubungan yang harmonis diantara guru melalui berbagai kegiatan informal, misalnya mengadakan karyawisata. Ini merupakan cara untuk meningkatkan kepuasan kerja guru yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dengan demikian berdasarkan analisis diatas, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja guru PAUD di Kota Depok dapat diterima. Hasil pengujian hipotesis ketiga dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh langsung antara iklim organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (X2),

$$H_0: \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{21} > 0$$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja, nilai koefisien jalur sebesar 0.454 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.445. Nilai  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2.55. Oleh sebab itu, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, iklim organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

**Tabel 4. Koefisien Jalur Pengaruh X1 terhadap X2**

| Pengaruh langsung                                                            | Koefisien Jalur | Thitung | Ttabel          |                 |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------|-----------------|-----------------|
|                                                                              |                 |         | $\alpha = 0,05$ | $\alpha = 0,01$ |
| X1 terhadap X2                                                               | 0.454           | 3.874** | 1.98            | 2.55            |
| ** Koefisien jalur sangat signifikan ( $3.874 > 2.55$ pada $\alpha = 0,01$ ) |                 |         |                 |                 |

Hasil analisis hipotesis ketiga memberikan temuan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara langsung positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara langsung positif oleh iklim organisasi. Meningkatnya iklim organisasi mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli diantaranya adalah menurut Robbins et al (2011) yang menjelaskan bahwa organizational climate was strongly related to

individuals level of job satisfaction (iklim organisasi sangat terkait pada individu yang berhubungan dengan kepuasan kerja). Oleh karena itu, dalam penelitian ini faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja guru PAUD dapat dilihat pada kondisi iklim organisasi karena jika iklim organisasi kondusif maka guru pun akan memiliki kenyamanan dalam mengajar dan hal ini yang menyebabkan guru memiliki kepuasan kerja terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Iklim organisasi memang perlu diciptakan oleh personel atau anggota organisasi karena dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru PAUD.

Teori ini juga diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Jyoti (2013) yang berjudul *Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model* yang menjelaskan tentang iklim organisasi merupakan suatu keadaan yang menggambarkan lingkungan psikologis organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Dengan demikian, apabila pegawai merasa bahwa iklim yang ada pada organisasi tempat ia bernaung cukup kondusif dan menyenangkan baginya untuk bekerja, maka hal ini akan membuat pegawai tersebut merasa puas. Dalam hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai bahwa ada hubungan yang positif antara iklim dengan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang merasakan kepuasan kerja lebih, cenderung menjadi produktif dan bertahan pada pekerjaan, sedangkan ketidakpuasan kerja dikaitkan dengan a) ketidakhadiran (absenteeism) dimana kepuasan kerja yang rendah akan memiliki tingkat absensi yang tinggi dibandingkan dengan pekerja yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, b) keluhan (grievances), dan c) perpindahan (turnover) dimana turnover ini hanya berlaku bagi pekerja dengan kinerja yang rendah (poor performance) dan tidak terlalumemberikan dampak terhadap pekerja yang kinerjanya bagus (superior performance).

Oleh sebab itu, faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja adalah dengan cara memperhatikan kepuasan kerja, seperti mengadakan supervisi, memberikan insentif, dan memberikan kesempatan untuk berkembang dalam karir. Kepuasan kerja merupakan suasana batin yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila pekerjaan dilaksanakan dengan perasaan senang dan gembira maka akan mencapai hasil yang baik dan pada akhirnya pelaksanaan tugas dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Oleh sebab itu, faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja adalah dengan cara memperhatikan kepuasan kerja, seperti mengadakan supervisi, memberikan insentif, dan memberikan kesempatan untuk berkembang dalam karir. Kepuasan kerja merupakan suasana batin yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila pekerjaan dilaksanakan dengan perasaan senang dan gembira maka akan mencapai hasil yang baik dan pada akhirnya pelaksanaan tugas dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan.

Dengan demikian berdasarkan analisis diatas, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif antara variabel iklim organisasi dengan variabel kepuasan kerja guru PAUD di Kota Batam dapat diterima.

## KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini memaparkan adanya pengaruh antar variabel secara lebih spesifik, yaitu iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, artinya iklim organisasi yang kondusif mengakibatkan peningkatan kinerja guru di Pendidikan Anak Usia Dini Kota Batam terutama di wilayah Kelurahan Sagulung. Oleh karena itu, iklim organisasi disebuah lembaga dalam konteks penelitian ini adalah sekolah harus memiliki iklim yang kondusif agar pegawai (guru) dapat bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja seseorang dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kondusif.
2. Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru, artinya kepuasan kerja yang tinggi mengakibatkan peningkatan kinerja guru di Pendidikan Anak Usia Dini Kota Batam terutama di wilayah Kelurahan Sagulung. Oleh karena itu, sekolah harus menciptakan suasana yang dapat menunjang peningkatan kepuasan guru, misalnya dengan menyediakan sarana dan peralatan pembelajaran, kesempatan untuk berkembang dan tumbuh, serta adanya pengakuan dari kepala sekolah atas hasil pekerjaannya. Ini merupakan cara untuk meningkatkan kepuasan kerja guru yang berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja, artinya iklim organisasi dalam konteks penelitian ini iklim sekolah yang kondusif akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja guru di Pendidikan Anak Usia Dini Kota Batam terutama di wilayah Kelurahan Sagulung. Oleh karena itu, jika iklim organisasi kondusif maka guru pun akan memiliki kenyamanan dalam mengajar dan hal ini yang menyebabkan guru memiliki kepuasan kerja terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Iklim organisasi memang perlu diciptakan oleh personel atau anggota organisasi karena dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasankerja guru Pendidikan Anak Usia Dini.

Hasil penelitian ini juga memunculkan prospek pengembangan untuk perbaikan kedepannya, yaitu Kepala sekolah Pendidikan Anak Usia Dini yang berada di Kelurahan Sagulung Kota Batam perlu memperhatikan iklim organisasi atau dalam penelitian ini iklim sekolah untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dan kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini, dikarenakan sebagian besar Pendidikan Anak Usia Dini di wilayah Kelurahan Sagulung Kota Batam memiliki iklim organisasi yang kurang kondusif dimana sekolahnya terletak di pinggir jalan raya dan sebagian besar guru Pendidikan Anak Usia Dini dalam menggunakan media kurang variatif serta fasilitas yang kurang memadai saat melaksanakan pembelajaran. Selain itu, sebagian besar guru Pendidikan Anak Usia Dini tidak memiliki rasa puas terhadap gaji dikarenakan gaji yang diterima tidak sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh Kepala Sekolah di masing-masing tempat guru Pendidikan Anak Usia Dini mengajar.

Selanjutnya, Dinas Pendidikan Kota Batam juga belum memberikan pendidikan dan pelatihan yang merata bagi guru Pendidikan Anak Usia Dini. Oleh karena itu, Kepala Sekolah dan Dinas Pendidikan Kota Depok perlu memperhatikan iklim sekolah dan kepuasan kerja guru guna untuk

meningkatkan kinerja guru Pendidikan Anak Usia Dini di Kota Batam terutama di wilayah Kelurahan Sagulung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James J. (2006). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: Mc Graw-Hill, Companies Inc.
- Jyoti, Jeevan. (2013). "Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Model". *Journal of Business Theory and Practice*, Vol. 1, No. 1, March.
- Kreitner, Robert. (2009). *Management*. Canada: McGrawHill.
- Mullins, Laurie J. (2005). *Management and Organizational Behavior*. England: Financial Times.
- Rapti, Dorina. (2013). "School Climate as an Important Component in School Effectiveness". *Academicus International Scientific Journal*. Issue 8.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. (2013). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. (2011). *Organizational Behavior*. New York: Pearson.
- Snell, Scott dan George Bohlander. (2010). *Principles of Human Resource Management*. China: Cengage Learning.
- Smither, James W. (2012). *The Oxford Handbook of Organizational Psychology Volume 1*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Tilaar, H.A.R. (1999). *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad ke-21*. Magelang: T I.
- Usop, Annierah Maulana et.al. (2013). "Work Performance and Job Satisfaction among Teachers". *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 3 No. 5, March.