

ANALISIS IKLIM ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SEKOLAH YAYASAN PENDIDIKAN KATOLIK KOTA TOMOHON

CONSUSLISIS KOROMPIS

ABSTRAK

Korompis, C, 2014. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja tenaga pendidik secara simultan maupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerjatenaga pendidikdi Sekolah Yayasan Pendidikan Katolik Kota Tomohon. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja tenaga pendidik. Variabel Iklim Organisasi menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja tenaga pendidik di Yayasan Pendidikan Katolik Kota Tomohon karena berdasarkan perhitungan analisis *Standardized Coefficients Beta* memiliki nilai yang terbesar.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Tenaga Pendidik, Sekolah Yayasan Pendidikan, Kota Tomohon.

PENDAHULUAN

Sekolah yayasan adalah sekolah yang dikelola oleh swasta yang biasanya mengandung unsur keagamaan. Sekolah yayasan pada umumnya mengutamakan kualitas pendidikan yang baik agar dapat bersaing dengan sekolah negeri pada umumnya. Lingkungan pendidikan yang baik akan menunjang proses pendidikan dan pembelajaran yang berlangsung di dalamnya. Dengan semakin besarnya kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang baik dan bermutu maka sekolah yayasan semakin berkembang di tengah masyarakat. Meskipun sekolah yayasan mengutamakan kualitas namun faktor-faktor pembentuk kualitas tersebut masih tetap menarik untuk diteliti. Hal tersebut disebabkan karena kualitas pendidikan harus selalu terjaga untuk kelangsungan pendidikan di sekolah

yayasan Pendidikan Katolik Kota Tomohon.

Problema internal guru sebagai tenaga kependidikan yang adalah ujung tombak keberhasilan pembangunan di bidang pendidikan, sering disoroti bahwa sekarang ini telah terjadi kecenderungan menurunnya kualitas guru. Hal ini perlu disikapi dengan bijaksana dan ditanggapi dengan positif melalui upaya mengubah kemampuan masing-masing guru. Landasan Undang-Undang yang mengatakan guru adalah profesi terlihat pada Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 1 dan 2. Untuk itu sebagai tenaga profesional, guru harus benar-benar ahli pada bidangnya. Untuk menyatakan bahwa guru adalah tenaga yang memiliki kompetensi pada bidangnya, Undang-undang guru dan dosen mengharuskan bahwa guru harus memiliki empat

Alamat korespondensi:

Consuslasis Korompis, FE Universitas Negeri Manado

Email:-

kompetensi yaitu kompetensi profesional, kompetensi personal, kompetensi sosial, dan kompetensi pedagogik.

Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung, yang salah satunya adalah kinerja tenaga pendidik yang profesional. Kinerja tenaga pendidik sebagai kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan tenaga pendidik sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada. Berbagai sumber daya pendidikan seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, informasi, siswa dan orang tua siswa dapat berfungsi dengan baik apabila tenaga pendidik memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan semua sumber daya yang ada.

Menurut Uzer (2005:15), tenaga pendidik profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang ketenaga pendidikan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik dengan kemampuan maksimal. Sedangkan menurut Rice dan Bishoprick dalam Bafadal (2003:5), tenaga pendidik profesional adalah tenaga pendidik yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Seorang tenaga pendidik profesional harus memiliki beberapa kompetensi, yaitu kompetensi intelektual, kompetensi fisik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial, dan kompetensi spiritual (Tilaar, 2002:338).

Kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, dalam arti tenaga pendidik yang melaksanakan proses belajar

mengajar telah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu. Kualitas tenaga pendidik dapat dilihat dari 3 indikator yaitu: kemampuan umum, persepsi terhadap profesi tenaga pendidik, dan Sikap sebagai tenaga pendidik (Arikunto, 1999:220). Menurut Sidi dalam Syaekani (2002:51), yang termasuk dalam peningkatan kualitas pendidikan adalah kemampuan tenaga pendidik dalam mengelola proses belajar mengajar di kelas, dimana fungsi tenaga pendidik tidak menjadi satu-satunya sumber belajar, tetapi beralih sebagai pelatih (coach), pembimbing (counselor), dan manajer belajar (learning teacher). Secara ideal tenaga pendidik yang diharapkan adalah tenaga pendidik yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional. Perwujudan tersebut terutama tercermin melalui keunggulannya dalam mengajar, hubungan dengan siswa, hubungan dengan sesama tenaga pendidik, hubungan dengan pihak lain, sikap dan keterampilan profesionalnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik adalah faktor iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang merujuk pada sejumlah sifat yang dapat diukur dalam suatu lingkungan kerja atau suasana internal di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja di dalamnya. Suasana internal organisasi tersebut yang diasumsikan

akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Iklim organisasi menjadi sangat penting karena dengan iklim organisasi yang kondusif, setiap individu, tim kerja dan pimpinan, akan mengetahui, memahami dan melaksanakan tata kerja sesuai tugas, fungsi, pekerjaan, kedudukan, hak dan kewajiban, komunikasi, serta wewenang dan tanggung jawabnya.

Mondy (1980) menyamakan konsep iklim organisasi dengan iklim meteorologi dengan menambahkan faktor-faktor seperti persahabatan, saling-dukungan, pengambilan resiko dan kesukaan. Bagi Umstot (1988) iklim organisasi merupakan salah satu cara untuk mengukurbudaya organisasi, dan iklim organisasi itu sendiri dimaknai sebagai cara karyawan memahamilingkungan organisasinya. Situasi ini tampaknya yang menjadikan Umstot berpendapat bahwa faktor tertentu dapat penting pada organisasi tertentu, namun tidak memiliki makna yang berarti pada organisasi lain. Senada dengan Umstot, Steers (1989) memandang iklim organisasi sebagai suatu kepribadian organisasi seperti apa yang dilihat para anggotanya. Dengan demikian menurut Steers, iklim organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat para pegawai dalam organisasi tersebut. Pendapat Steers ini tampaknya diperkuat oleh Jewell dan Siegall (1989) yang menyatakan bahwa konsep iklim organisasi didasarkan pada persepsi pribadi. Dari pendapat ini dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi suatu organisasi terletak pada persepsi pegawainya. Ungkapan Steers ataupun Jewell dan Siegall ini dikuatkan dengan pendapat Johannesson (dalam Steers, 1980)

yang mengungkap bahwa banyaknya iklim organisasi adalah samabanyaknya dengan orang yang ada dalam organisasi. Pandangan Johannesson ini mengasumsikan bahwa organisasi tidak memiliki satu iklim. Artinya hal tersebut lebih bergantung pada bagaimana anggota organisasi tersebut mempersepsi kondisi yang dirasakannya, sehingga nilai absolut satu iklim dalam organisasi rasanya tidak ada, hal ini berdampak bagi peningkatan kinerja tenaga pendidik dalam menyikapi iklim organisasi di yayasan pendidikan katolik Kota Tomohon.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik. Menurut Nitisemito (2002:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Penelitian yang dilakukan oleh Karstoro (2008) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah apabila mampu mendukung efektivitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Kenyataan di lapangan menunjukkan, bahwa kinerja tenaga pendidik belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan dilakukannya secara rutin supervisi ke setiap sekolah, diberikannya kesempatan yang cukup luas bagi tenaga pendidik yang akan studi lanjut, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi para tenaga pendidik, seminar dan sebagainya. Selain itu, berdasarkan hasil survei pendahuluan di sekolah-sekolah Yayasan Pendidikan Katolik Kota Tomohon yang akan dijadikan objek penelitian,

peneliti menemukan data jumlah tenaga pendidik yang tidak dapat memaksimalkan jam mengajarnya. Peraturan jam mengajar yang telah ditetapkan setiap tenaga pendidik mengajar 24 jam/minggu, dalam kenyataannya sebanyak 70,52% tenaga pendidik kurang dari jam mengajar yang telah ditetapkan.

Dari permasalahan yang terungkap di atas, maka peneliti menduga tinggi rendahnya kinerja tenaga pendidik ditentukan oleh iklim organisasidan lingkungan kerja. Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di Sekolah Yayasan Pendidikan Kota Tomohon.

KAJIAN TEORI

Hakikat Kinerja Tenaga Pendidik

Dalam organisasi sekolah berhasil tidaknya tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja tenaga pendidik, karena tugas utama tenaga pendidik adalah mengelola kegiatan belajar mengajar. Berkenaan dengan kinerja tenaga pendidik sebagai pengajar, menurut Usman (2005:16), mencakup aspek kemampuan personal, kemampuan profesional dan kemampuan sosial.

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (LAN, dalam Sedarmayanti, 2001:50). Menurut Fattah (2000:19), prestasi kerja atau penampilan kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. August W. Smith menyatakan kinerja adalah

“.....Output drive from processes, human or otherwise”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Sedarmayanti, 2001:50). Sedangkan menurut Mathis (2002:78), mengungkapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Selain itu Mitchell (1978), menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu quality of work, promptness, initiative, capability dan communication.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu.

Kinerja tenaga pendidik atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, kemudian pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja tenaga pendidik akan baik jika tenaga pendidik telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar. Kinerja seorang tenaga pendidik dilihat dari sejauh mana tenaga pendidik tersebut melaksanakan tugasnya dengan tertib dan bertanggungjawab, kemampuan menggerakkan dan memotivasi siswa untuk belajar dan kerjasama dengan tenaga pendidik lain.

Kinerja tenaga pendidik sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh tenaga pendidik pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Dalam penelitian ini, kinerja tenaga

pendidik dalam proses belajar mengajar adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang tenaga pendidik berdasarkan kemampuannya mengelola kegiatan belajar mengajar dari mulai membuka pelajaran sampai menutup pelajaran. Kinerja tenaga pendidik sebenarnya tidak hanya dalam proses belajar mengajar, tetapi lebih luas lagi mencakup hak dan wewenang tenaga pendidik yang dimiliki. Namun demikian proses belajar mengajar dipandang sebagai sebuah posisi dimana muara segala kinerja tenaga pendidik tertampung di dalamnya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001, h.67).

Menurut Prawirosentono (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan (Handoko 1995, h.135).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000, h.67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya

Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.

Menurut Gibson (1997), mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti: kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson (2000), kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila pegawai mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, pembatasan pegawai sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2001, h.68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan

berjuang untuk merealisasi tujuannya.

- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Gibson (1997, h.164) menyatakan bahwa faktor – factor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Faktor Individu
Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor Psikologis
Faktor – faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadianm, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
- c. Faktor Organisasi
Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Kinerja seorang pegawai akan baik apabila:

- a. Mempunyai keahlian yang tinggi.
- b. Kesiediaan untuk bekerja.
- c. Lingkungan kerja yang mendukung.
- d. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan, (Prawirosentono, 1999).

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktro, yaitu: kompensasi lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya.

Menurut Sari (dikutip dari Gomes 1993) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur melalui idikator – indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja Jumlah kerja yang dilakukan suatu periode yang ditentukan.
- b. Kualitas kerja Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya
- c. Kreatifitas kerja Keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan –tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan efisien (tepat guna).
- d. Pengetahuan kerja Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

Hakikat Iklim Organisasi

Iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat tampak mata atau fisik dan dapat pula bersifat tidak tampak mata atau emosional. Menurut Usman, iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh anggota organisasi. Iklim kerja atau iklim organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi komitmen organisasi. Faktor eksternal dimaksud sebagai mana teori Herzbert adalah hubungan interpersonal dalam lingkungan kerja. Istilah iklim merupakan

metafora (kiasan). Kiasan adalah bentuk ucapan yang di dalamnya suatu istilah atau frase yang jelas artinya diterapkan pada situasi yang berbeda dengan tujuan menyatakan suatu kemiripan.

Frase iklim organisasi menggambarkan suatu kiasan bagi iklim fisik. Sama seperti cuaca sebagai bentuk iklim fisik untuk suatu kawasan, cara orang bereaksi terhadap aspek organisasi menciptakan suatu iklim dalam hubungan interpersonal. Menurut Pace dan Faules (1998) iklim organisasi merupakan gabungan persepsi-persepsi, mengenai peristiwa hubungan interpersonal, perilaku manusiawi, respon pegawai terhadap pegawai lain, harapan-harapan, konflik-konflik antarpesona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi. iklim organisasi merupakan gabungan persepsi-persepsi, mengenai peristiwa hubungan interpersonal, perilaku manusiawi, respon pegawai terhadap pegawai lain, harapan-harapan, konflik-konflik antarpesona, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi.

Kalau iklim fisik merupakan suatu hal yang penting, maka iklim organisasi pun demikian. Blumenstock (1970) menerangkan bahwa iklim fisik mempengaruhi cara hidup manusia, pakaian yang digunakan, rumah yang kita bangun, alat angkutan yang digunakan, jenis tumbuhan dan hewan di tempat tersebut. Iklim organisasi akan mempengaruhi cara hidup kita, kepada siapa kita bicara, siapa yang kita sukai, bagaimana perasaan kita, bagaimana kegiatan kerja kita, bagaimana perkembangan kita, apa

yang kita ingin capai, dan bagaimana cara kita menyesuaikan diri dalam organisasi. Menurut Davis dan Newstrom (1992) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli dapat disintesis bahwa iklim organisasi sebagai suatu suasana atau keadaan dalam organisasi yang dirasakan oleh pegawai apakah menyenangkan atau tidak apakah suportif atau defensif. Pada salah satu tulisannya Robbins (1991) secara detil menjelaskan beberapa hal yang dinyatakannya sebagai faktor-faktor iklim organisasi yaitu:

1. Individual initiative, yaitu tingkat tanggung jawab dan kemandirian yang dimiliki tiap anggota;
2. Risk tolerance, tingkat resiko yang boleh atau mungkin dipikul oleh anggotanya untuk mendorong mereka menjadi agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko;
3. Integration, tingkat unit-unit kerja dalam organisasi yang mendorong untuk beroperasidalam koordinasi yang baik;
4. Management support, tingkat kejelasan komunikasi, bantuan dan dukungan yang disediakan manajemen terhadap unit kerja di bawahnya;
5. Control, sejumlah aturan/peraturan dan sejumlah pengawasan yang digunakan untuk mengatur dan

- mengawasi perilaku karyawan;
6. Identity, tingkat identifikasi diri tiap anggota organisasi secara keseluruhan melebihi group kerja atau bidang profesi masing-masing;
 7. Rewards, tingkat alokasi dan penghargaan (promosi jabatan dan honor) berdasarkan kinerja pegawai sebagai lawan dari senioritas, anakmas dan lain-lain;
 8. Conflict tolerance, tingkat toleransi terhadap konflik dan kritik keterbukaan yang muncul dalam organisasi;
 9. Communications pattern, tingkat keterbatasan komunikasi dalam organisasi yang sesuai otorisasi pada hirarki formal.

Jewell & Siegel (1990) dalam tulisannya secara implisit menyebutkan beberapa kondisi yang disebutnya sebagai variabel kondisi kerja yang meliputi variabel lingkungan fisik seperti distribusi jam kerja, suhu, penerangan, suara dan ciri-ciri arsitektur tempat kerja. Dalam tulisannya Jewell & Siegel (1990) bahwa variabel-variabel tersebut akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping faktor – faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas yaitu

lingkungan kerja. Meskipun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara 2001).

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Berdasarkan pernyataan – pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nitisemito 1982, h.159).

Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001, h.21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitisemito (2000) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa

membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Soedarmayanti (2001) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/ Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

2. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah

bercampur dengan gas atau bau – bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

1. Hubungan Pegawai

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan

membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut (Nitisemito 1982) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif. Hal ini sesuai dengan pendapat Soedarmayanti (2001, h.46) bahwa penerangan, tingkat kebisingan (ketenangan) dan suhu ruangan sebagai indikator dari lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerjayang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

METODE

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Kota Tomohon yang berjumlah 50 guru. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Iklim Organisasi, lingkungan kerja dan kinerja tenaga pendidik. Metode pengumpulan data menggunakan angket/kuisisioner. Adapun angket yang disusun adalah jenis angket tertutup, yaitu angket yang sudah disediakan alternatif jawabannya sehingga akan memudahkan koresponden untuk menjawab.

Analisis data soal uji coba dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode pengolahan dan analisis data terbagi menjadi dua yaitu analisis deskriptif presentase dan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows release 16,0*. Analisis deskriptif presentase menggunakan skala pengukuran yang sudah ditentukan. Sedangkan analisis regresi linear berganda meliputi uji prasyarat melalui uji normalitas dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dan linearitas data menggunakan uji F. Kemudian dilakukan uji asumsi klasik melalui uji multikolinieritas dengan melihat

harga *tolerance* lebih besar 0,1 atau harga VIF kurang 10, dan heterokedastisitas menggunakan uji Glejser. Sedangkan analisis terakhir dilakukan uji hipotesis yaitu menggunakan uji simultan (uji F) dengan membandingkan probabilitas dengan taraf signifikansi (5%), uji parsial (uji t) dengan membandingkan probabilitas dengan taraf signifikansi (5%), koefisien determinasi simultan (R^2), dan koefisien determinasi parsial (r^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan deskriptif presentase, variabel iklim organisasi masuk dalam kategori baik dan variabel lingkungan kerja masuk dalam kategori cukup baik, serta variabel kinerja tenaga pendidik masuk dalam kategori baik. Pengujian normalitas menggunakan *kolmogorov smirnov* dan grafik P-Plot. Dari hasil pengujian *kolmogorov smirnov* diperoleh nilai sig $0,863 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, sedangkan dengan menggunakan grafik P-Plot, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal, maka variabel dependen Y memenuhi asumsi normalitas. Untuk hasil uji linieritas nilai signifikansi dari masing-masing pengujian $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa hubungan antara X1, X2 dengan Y bersifat linier.

Uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF untuk variabel iklim organisasi sebesar 1,888 dibawah 10 dan nilai toleransi 0,530 diatas 0,10. Nilai VIF, untuk variabel lingkungan kerja sebesar

2,366 dibawah 10 dan nilai toleransi 0,423 diatas 0,10. Selanjutnya untuk variabel kinerja tenaga pendidik VIF sebesar 1,653 dibawah 10 dan nilai toleransi 0,605 diatas 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas. Selanjutnya hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser menunjukkan probabilitas signifikansi variabel independen (gaya kepemimpinan, etos kerja, lingkungan kerja) $> 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Di samping menggunakan uji glejser, penelitian ini juga menggunakan grafik *Multivariate Standardized Scatter Plot* yang menunjukkan pola titik-titik yang menyebar di sekitar nol. Jadi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil perhitungan SPSS dengan melihat nilai coefficientsnya didapat model persamaan adalah $Y = 37,060 + 0,777 X1 + 0,697 X2$.

Berdasarkan dari hasil uji asumsi klasik yang sudah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa model persamaan yang diperoleh sudah masuk dalam kategori BLUE (*Best Linier Unbias Estimator*) sehingga model tersebut dapat untuk memprediksi dalam penelitian ini. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa arah garis yang terbentuk linear dan merupakan hubungan garis yang positif. Atau dengan kata lain bahwa ada pengaruh antara variabel iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi. Secara lebih rinci model persamaan tersebut mengandung makna sebagai berikut:

Konstanta = 37,060. Jika iklim organisasi dan lingkungan kerja nilainya 0, maka kinerja tenaga pendidik nilainya adalah 37,060.

Koefisien $X1 = 0,777$. Jika variabel iklim organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, variabel lingkungan kerja, maka kinerja tenaga pendidikan mengalami peningkatan sebesar 0,777.

Koefisien $X2 = 0,697$. Jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel iklim organisasi maka kinerja tenaga pendidikan mengalami peningkatan sebesar 0,697.

Pengujian hipotesis pertama ($H1$) dilakukan dengan uji simultan (uji F). Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan diperoleh dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa $H1$ yang berbunyi terdapat pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik yayasan pendidikan Kota Tomohon diterima, dengan besarnya pengaruh diketahui dari nilai koefisien determinasi simultan (R^2) yang terlihat dari tabel *Model Summary* kolom *adjusted R square*. Dalam penelitian ini besarnya *adjusted R square* adalah 0,762 atau 76,2%. Hal ini berarti besarnya sumbangan yang diberikan variabel iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik adalah sebesar 76,2% sedangkan sisanya sebesar 23,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya untuk uji hipotesis kedua ($H2$), ($H3$), ($H4$) dan ketiga ($H5$) menggunakan uji parsial (Uji t) dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *coefficients*, sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel menggunakan nilai koefisien determinasi parsial (r^2) yang diperoleh dari tabel *coefficients* kolom *correlation par-*

tial yang dikuadratkan dan dikalikan 100%.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik menggunakan uji persial diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik yayasan diterima. Kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik (r^2) adalah $(0,489)^2 \times 100\% = 23,91\%$.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru menggunakan uji parsial diperoleh nilai signifikansi $0,038 < 0,05$. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja tenaga pendidik yayasan diterima. Kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik (r^2) adalah $(0,303)^2 \times 100\% = 9,18\%$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik yayasan Pendidikan Katolik Kota Tomohon. Pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai kontribusi sebesar 76,2% terhadap kinerja tenaga pendidik yayasan Pendidikan Kota Tomohon.

Hal tersebut di atas selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mulyasa (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Hubungan industrial, Tingkat penghasilan, Gizi dan kesehatan, Jaminan sosial, Lingkungan dan suasana kerja, Kualitas

sarana pembelajaran, Teknologi, dan Kesempatan berprestasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mulyasa (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja guru salah satunya adalah manajemen. Manajemen diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan serta menciptakan iklim organisasi yang baik dan dinamis.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik yayasan. Pengaruh lingkungan kerja mempunyai kontribusi sebesar 10,82% terhadap kinerja tenaga pendidik. Hal ini didukung dari analisis deskriptif persentase, berdasarkan analisis deskriptif persentase dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dalam kategori cukup baik, yaitu sebesar 67,50%. Artinya, dengan pewarnaan dinding di ruangan kerja guru membuat nyaman dalam bekerja, dan menimbulkan semangat dalam bekerja serta menenangkan pikiran. Kebersihan di ruangan kerja guru selalu terjaga. Penerangan di ruangan kerja guru selalu memadai. Sirkulasi udara di ruang kerja guru berfungsi dengan baik, dan alat pengatur udara juga berfungsi dengan baik. Tata ruang kantor di ruang kerja guru tertata dengan baik sehingga guru merasa nyaman dengan penataan perabot. Hubungan guru dan kepala sekolah berjalan dengan harmonis, dan apabila timbul masalah selalu didiskusikan secara bersama-sama. Hubungan guru dengan rekan kerja berjalan harmonis, rekan kerja memberikan saran dan bantuan ketika guru mengalami kesulitan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Rizal (2009) yang diperoleh hasil ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja. Lingkungan kerja memiliki hubungan peningkatan kinerja guru, guru dapat bekerja dengan aman, dan nyaman bila didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mulyasa (2009:139), faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja guru salah satunya adalah lingkungan dan suasana kerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong tenaga kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh iklim organisasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan. Saran yang dapat disampaikan yaitu tenaga Pendidik Yayasan Pendidikan Kota Tomohon perlu meningkatkan kemampuan profesionalitas untuk menunjang kinerja, Pimpinan Yayasan dan Kepala Sekolah diharapkan lebih memperhatikan peningkatan kualitas yang menunjang kinerja guru.

REFERENSI

Ali Kesuma. 2007. *Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1(4): h:310-322

- Blumenstock, David, L. "Climate", *The Work Book Encyclopedia (vol. 4)* (Chicago, Field Enterprises Corp.)
- Davis, Keith; John W. Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Djarmiko, Eko. 2006. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kota Semarang*. Dalam Fokus Ekonomi: Vol. 1No. 2 Desember 2006: 19-30
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta: BPF
- Hersey & Blanchard. (1993). *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*. Sixth Edition, New Jersey: Prentice Hall International. Inc
- Handayani, Bakti. 2005. *Pengaruh tingkat pendidikan, sarana prasarana, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Karangdowo*. Tesis. UMS
- Jewell., L. N., & Siegall, M. (1992). *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Alih bahasa A.Hadyana Pudjaatmaka, Meitasari. Judul Asli. *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*. Jakarta: Arcan
- Kartini, Kartono. (1994). *Pemimpindan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal itu?*. Jakarta: Raja Grasindo Persada.
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Edisi ke Empat. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pace R. Wayne, Don F. Faules. 1998. *Komunikasi Organisasi*:

- strategi meningkatkan kinerja perusahaan.* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1998)
- Prabu, A.A Mangkunegara Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Rosdakarya, 2000
- PP RI No 19 Tentang *Standar Nasional Pendidikan Tahun 2005*
- Peraturan Pemerintah No 74 *Tentang Guru Tahun 2008*
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang *standar kompetensi guru*. <http://luk.staff.ugm.ac.id/atur/Permen16-2007KompetensiGuru.pdf>
- Rizal, Yon. 2010. *Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dengan Etos Kerja Guru dan Karyawan di SMK Arjuna Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2008/2009*. Dalam JPP, Volume 8 Nomor I, Maret 2010
- Rosyada, Dede. (2004). *Paradigma Pendidikan, Demokratis sebuah model perlibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta: PT Kencana
- Santoso, Singgih. (2008). *SPSS Versi 16*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. 2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, P. Sondang. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinamo, J.H. (2005). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Siswandari. (2006). *Statistika Terapan Berbantuan Komputer*. Surakarta: UNS Press
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani
- Undang-undang Nomor 14 tentang *Guru dan Dosen serta Standar Nasional Pendidikan Tahun 2005*.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Umstot, D.D., (1988). *Understanding Organizational Behaviour*. St. Paul: West Publishing Company
- Usman, Uzer. (2002). *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Rosdakarya.