

Info Artikel:

Diterima: 07/04/2016

Direvisi: 20/05/2016

Dipublikasikan: 30/06/2016

Dipublikasikan oleh:

Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (IICET)

Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling

Micha Felayati Silalahi¹, Daharnis², Alizamar³^{1,2,3}Universitas Negeri Padang

Abstract

This research measuring counseling teacher performance from the climate organization, job satisfaction as well as the influence them on counseling teacher performance. This research used to quantitative method with correlation descriptive.. The subject of this research was the counseling teachers senior high schooling Padang were 72, that selected by stratified random sampling. An instrument consisted of three variables and using model scale Likert. Research conducted analyze dusing linear regression simple and multiple linear regression. Research findings shows that: (1) on average a snapshot of counseling teacher performance has medium category, climate organization and job satisfaction has at medium category, (2) there was positive and significant relationship between climate organization and counseling teacher performace, (3) there was positive and significant relationship between job satisfaction on the of counseling teacher performance, (4) there was positive and significant relationship between climate organization and job satisfaction together on the counseling teacher performance.

Keywords: Climate Organization, Job Satisfaction, Counseling Teacher Performance

This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2016 by author and Indonesian Institute for Counseling, Education and Therapy (IICET).

PENDAHULUAN

Keberadaan guru BK dalam sistem pendidikan nasional dinyatakan sebagai salah satu kualifikasi pendidik sejajar dengan kualifikasi guru, dosen, pamong belajar, tutor, widyaiswara, fasilitator, dan instruktur yang tercantum pada Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 6 yang menyatakan bahwa Konselor adalah pendidik yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan konseling di sekolah dengan wewenang, dan hak dalam pelayanan konseling terhadap sejumlah siswa. Berdasarkan tujuan bimbingan dan konseling dapat dipahami bahwa bimbingan merupakan layanan yang diberikan kepada siswa dalam rangka upaya menemukan potensi diri, mengenal lingkungan, dan merencanakan masa depan.

Keberhasilan pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling sangat ditentukan oleh guru BK sekolah yang merupakan pelaksana secara operasional maupun teknis sehari-hari, untuk itu guru BK harus mempunyai kemampuan profesional sesuai dengan fungsi dan peranannya. Permendiknas No. 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor (SKAKK) menjelaskan bahwa kualifikasi akademik konselor dalam satuan pendidikan jalur pendidikan formal adalah Sarjana Pendidikan (S-1) dalam bidang bimbingan dan konseling serta telah menyelesaikan program pendidikan profesi konselor (PPK) dengan proporsi tanggung jawab yang ideal konselor dengan rasio satu konselor melayani minimal 150 orang konseli atau peserta didik. Peraturan

Pemerintah (PP) nomor 74 tahun 2008 tentang guru, menyatakan bahwa satuan pendidikan dasar dan menengah bertugas tenaga pendidik disebut guru bidang studi, guru BK. Guru BK merupakan guru yang ditugasi mengampu atau mengelola pelayanan BK, sedangkan konselor merupakan pengampu yang telah bergelar profesi Konselor.

Berdasarkan Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) kompetensi konselor dikelompokkan dalam empat bagian, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi konselor tersebut diaplikasikan ke dalam pelaksanaan pelayanan bimbingan dan konseling sehingga pelayanan konseling berjalan efektif dan efisien.

Berdasarkan data dokumentasi Dinas Pendidikan Kota Padang pada tanggal 11 Agustus 2015 diketahui bahwa keberadaan konselor pada SMAN Se-Kota Padang berjumlah 70 orang di antaranya 9 orang berkualifikasi pendidikan D3, 6 orang yang berkualifikasi pendidikan S1 non BK, 45 orang yang berkualifikasi pendidikan S1 BK, 3 orang yang berkualifikasi pendidikan S1 BK dan pendidikan profesi konseling, dan 2 orang yang berkualifikasi pendidikan S1 BK dan Pascasarjana BK, serta 3 orang yang berkualifikasi pendidikan S1 BK dan pendidikan profesi konseling serta Pascasarjana BK.

Berdasarkan data awal di SMAN 1 kota Padang pada tanggal 21 Januari 2016 diketahui bahwa kinerja guru BK dikategorikan baik sesuai dengan ketentuan POAC Plus. Namun, ada kekurangan dalam pelaksanaan bimbingan kelompok dan konseling kelompok dikarenakan ketidaksesuaian waktu siswa yang mengikuti jam tambahan di luar jam kegiatan belajar mengajar. Iklim organisasi antar guru BK dengan guru bidang studi tergolong kurang baik, dikarenakan menganggap guru BK hanya berdiam diri diruangan BK. Kepuasan kerja guru BK belum terpenuhi dikarenakan ada rasa kecewa saat melakukan tindak lanjut kegiatan layanan konseling masih melakukan dengan setengah saja tidak sampai tuntas.

Berdasarkan data awal di SMAN 8 kota Padang pada tanggal 21 Januari 2016 pada jam yang berbeda diketahui bahwa kinerja konselor berdasarkan POAC Plus berjalan cukup baik, namun dalam hal pengorganisasian layanan konseling masih belum terpenuhi, sedangkan iklim organisasi antara sesama guru BK, pimpinan serta dengan guru bidang studi berjalan harmonis. Namun, dalam penanganan siswa hubungan antar guru BK dengan guru bidang studi tidak sependapat dikarenakan guru bidang studi menginginkan perubahan siswa harus cepat. Kepuasan kerja guru BK masih kurang dikarenakan keterbatasan fasilitas, penanganan siswa atau konseli belum maksimal hingga tuntas serta dalam penyaluran bakat anak juga belum terpenuhi.

Berdasarkan data awal di SMAN 10 kota Padang pada tanggal 22 Januari 2016 diketahui bahwa kinerja konselor berjalan kurang efektif dikarenakan ada beberapa layanan konseling yang belum terlaksana seperti kegiatan layanan konseling kelompok dan bimbingan kelompok dikarenakan ketidakcukupan waktu, kegiatan belajar mengajar berlangsung hingga jam 15.00 WIB dilanjutkan dengan kegiatan siswa yang mengikuti les tambahan belajar di luar sekolah. Pada sekolah tersebut tidak diizinkan melayani siswa untuk melakukan layanan konseling di jam belajar, karena dapat mengganggu proses belajar mengajar. Fasilitas di sekolah ini juga belum memadai dengan ruangan yang sempit dan sangat sering ramai dikunjungi oleh para guru sehingga untuk melakukan kegiatan layanan konseling masih belum terpenuhi yang merupakan bagian kepuasan kerja guru BK. Iklim organisasi di sekolah ini harmonis dan sangat mendukung. selain faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja guru BK, faktor iklim organisasi juga ikut mempengaruhi kinerja guru BK.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sri Harmudiah (2014:7) di SMAN Kecamatan IV Jurai bahwa: 1) masih ada guru BK yang mengeluh dalam melaksanakan proses pelayanan karena kurang sarana dan prasarana yang menunjang proses pelayanan, 2) masih ada guru BK yang kurang senang diberi tugas mengajar bidang studi yang tidak sesuai dengan latar belakang keilmuannya, 3) masih ada guru BK yang merasa kesal karena hasil kerjanya tidak dihargai oleh kepala sekolah, 4) masih adanya guru BK yang merasa kurang puas terhadap penugasan wewenang yang diberikan kepala sekolah yang tidak jelas, serta 5) masih ada guru BK yang merasa tidak senang dengan

perlakuan kepala sekolah yang menunjukkan kurang perhatian terhadap guru yang tercermin dari sikap kepala sekolah yang acuh terhadap prestasi yang diperoleh guru BK.

Adapun, faktor yang mempengaruhi kinerja guru BK yaitu iklim organisasi. Menurut Siswanto B. Sastrohadiwiry (2002:35) iklim organisasi merupakan “Suasana yang terjadi dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh hubungan antar pribadi”. Menurut Nurhizrah (dalam Feriani Annis, 2013:216) iklim organisasi ialah “Suasana yang tercipta karena adanya hubungan interaksi individu (kepala sekolah dengan konselor, konselor dengan personel lain)”. Hasil penelitian Edi Riandi (2013) banyak guru yang mengeluhkan permasalahan terkait kurangnya keharmonisan iklim organisasi sekolah.

Selain, faktor yang lainnya diduga mempengaruhi kinerja guru BK yaitu kepuasan kerja. Menurut Wexley & Yukl (Wilson Bangun, 2012) kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Menurut Gibson (dalam Wibowo, 2013) kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan yang merupakan hasil dari persepsi tentang pekerjaan. Berdasarkan hasil data awal Haruddin (2014) di SMAN Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan bahwa masih ada guru yang kurang puas dengan penghasilan yang diterima & kurangnya dukungan dari pimpinan dan rekan kerja. Berdasarkan kesimpulan di atas peneliti melakukan penelitian kinerja guru BK dengan faktor yang mempengaruhinya yaitu iklim organisasi dan kepuasan kerja.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif korelasional. Subjek penelitian adalah guru BK atau konselor di SMA Negeri Kota Padang sebanyak 72 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik Stratified Propotional Random Sampling. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini berupa Model skala Likert. Hasil validitas instrumen iklim organisasi sebesar 0,617, kepuasan kerja sebesar 0,480 dan kinerja guru BK sebesar 0,349. Hasil uji reliabilitas iklim organisasi sebesar 0,950, kepuasan kerja sebesar 0,857, dan kinerja guru BK sebesar 0,843. Untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dianalisa dengan regresi linier sederhana dan regresi ganda. Analisis data dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 20.0.

HASIL

Deskripsi Data

Data dalam penelitian ini meliputi variabel iklim organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan kinerja guru BK (Y). Berikut ini dikemukakan deskripsi data hasil penelitian.

1. Iklim Organisasi (X₁)

Mengenai iklim organisasi dapat dilihat pada Tabel berikut. Tabel 1. Deskripsi Rata-rata (Mean) dan Persentase Iklim Organisasi Berdasarkan Indikator (n = 72)

Tabel 1. Distribusi Frekuensi dan Persentase Iklim Organisasi

No	Indikator	SKOR Iklim Organisasi (X ₁)							
		Ideal	Max	Min	Σ	Mean	%	Sd	Ket
1	Otonomi dan Fleksibilitas	50	50	13	1694	2353	47,06	4.54	R
2	Kepercayaan	40	40	14	2084	28.94	72,36	6.31	T
3	Keterbukaan	35	40	9	1922	26.69	66,74	5.66	S
4	Simpatik dan Memberikan Dukungan	50	50	14	2097	29.13	58,25	7.03	S
5	Jujur dan Menghargai	45	45	9	9818	28.07	62,4	8.17	S
Keseluruhan		225	192	80	9818	136.4	60,60	23.3	S

Tabel 1 menunjukkan bahwa, rata-rata keseluruhan iklim organisasi berada pada kategori sedang sebesar 60,60% dari skor ideal. Namun, secara indikator otonomi dan fleksibilitas berada pada kategori rendah sebesar 47,06%. Indikator kepercayaan berada pada kategori tinggi sebesar 72,36%. Indikator keterbukaan berada pada kategori sedang sebesar 66,74%. Indikator simpatik dan memberikan dukungan berada pada kategori sedang sebesar 58,25%. Dan, indikator pada jujur dan menghargai berada pada kategori sedang sebesar 62,4%.

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Data kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Kepuasan Kerja

No	Indikator	SKOR Kepuasan Kerja (X_2)							
		Ideal	Max	Min	Σ	Mean	%	Sd	Ket
1	Rasa Senang Terhadap Pekerjaan (8)	40	40	26	2304	32	80	3,05	T
2	Rasa Lega Atas Kemampuan Melakukan Tugas (9)	45	45	24	2481	34,46	76,57	4,25	T
3	Tidak Mengeluh Menghadapi Tantangan Kerja (9)	45	45	19	1876	26,1	57,9	4,19	S
4	Bersemangat Dalam Bekerja (9)	45	45	11	1591	22,1	49,1	5,78	R
Keseluruhan (35)		175	156	93	8252	115	65,49	12,20	S

Tabel 2 menunjukkan rata-rata keseluruhan kepuasan kerja berada pada kategori sedang sebesar 65,49% dari skor ideal. Namun, indikator pada rasa senang terhadap pekerjaan berada pada kategori tinggi sebesar 80%, rasa lega atas kemampuan melakukan tugas berada pada kategori tinggi sebesar 76,57%. Indikator tidak mengeluh menghadapi tantangan kerja berada pada kategori sedang sebesar 57,9% dan, indikator bersemangat dalam bekerja berada pada kategori rendah sebesar 49,1%.

3. Kinerja Guru BK (Y)

Data kinerja guru BK dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 3 Deskripsi Rata-rata (Mean) dan Persentase Kinerja Guru BK Berdasarkan Indikator (n=72)

No	Indikator	SKOR Kinerja Guru BK (Y)							
		Ideal	Max	Min	Σ	Mean	%	Sd	Ket
1	Perencanaan Layanan Konseling (7)	35	35	8	1355	18,82	53,8	4,00	S
2	Pengorganisasian Layanan Konseling (7)	35	35	15	1586	22,03	62,9	3,50	S
3	Pelaksanaan Layanan Konseling (7)	35	35	18	1705	23,68	67,6	2,97	S
4	Pemantauan dan Penilaian Layanan Konseling (10)	50	50	18	2449	34,01	68,0	5,72	T
5	Tindak Lanjut Layanan Konseling (9)	45	45	25	2365	32,85	73	4,15	T
Keseluruhan (40)		200	163	112	9460	131,39	65,60	11,6	S

Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan kinerja guru BK berada pada kategori tinggi sebesar 65,60% dari skor ideal. Namun, indikator pada perencanaan layanan konseling berada pada kategori sedang sebesar 53,8%. Indikator pengorganisasian layanan konseling berada pada kategori sedang sebesar 62,9%. Indikator pelaksanaan layanan konseling berada kategori tinggi sebesar 67,6% dan, indikator pemantauan dan penilaian layanan konseling berada pada kategori tinggi sebesar 68,0. Serta, pada indikator tindak lanjut layanan konseling berada pada kategori tinggi sebesar 73%.

Pengujian Persyaratan Analisis Data

Uji persyaratan analisis yang dilakukan pada data penelitian ini adalah uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov pada probabilitas $\alpha = 0,05$. Hasil perhitungan uji normalitas ketiga variabel tersebut disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas (Nilai L_o) Data Penelitian

Variabel	L_o	L_{Tabel}	Ket.
Iklm Organisasi (X_1)	0,636	0.83	Normal
Kepuasan Kerja (X_2)	0,584		Normal
Kinerja guru BK (Y)	0,239		Normal

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu syarat untuk analisis regresi sudah dipenuhi.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas adalah uji yang menyatakan bahwa hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* haruslah linear atau searah. Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah masing-masing data variabel iklim organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) cenderung membentuk distribusi garis linear terhadap variabel kinerja guru BK (Y). Uji linieritas ini menggunakan uji F dengan bantuan program SPSS versi 20.0.

3. Uji Multikolinieritas

Hasil uji Multikolinieritas untuk melihat kemungkinan terjadinya multikolinearitas digunakan bantuan SPSS. Apabila nilai VIF 5 atau lebih menjadi aturan praktis untuk menyimpulkan VIF untuk terlalu besar, sehingga disimpulkan terjadi multikolinearitas.

Hasil perhitungan multikolinieritas, menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja $0,971 > 0,10$ ($0,971$ lebih besar dari $0,10$). Kemudian nilai VIF iklim organisasi dan kepuasan kerja sebesar $1,030 < 5$ ($1,030$ lebih kecil dari 5). Artinya, tidak terjadi multikolinieritas antara iklim organisasi dan kepuasan kerja.

Pengujian Hiptesis Penelitian

1. Pengaruh Iklim Organisai terhadap kinerja guru BK

Hasil analisis hubungan iklim organisasi dengan kinerja guru BK, dapat dilihat pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6 Analisis Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru BK

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.249	.062	.049	11.348

Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai R sebesar $0,249$, yang menunjukkan iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru BK. Nilai R Square (R^2) sebesar $0,062$, berarti iklim organisasi mampu mempengaruhi $6,2\%$ perubahan pada kinerja guru BK, sedangkan $93,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lainnya.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru BK

Nilai R sebesar $0,510$ yang menunjukkan kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru BK. Kemudian nilai R Square (R^2) sebesar $0,260$, berarti kepuasan kerja mampu mempengaruhi 26% perubahan pada kinerja guru BK, sedangkan 74% dipengaruhi oleh faktor lainnya

3. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru BK

Nilai R sebesar 0,536, yang menunjukkan koefisien regresi ganda antara iklim organisasi, kepuasan kerja dengan kinerja guru BK Nilai R Square sebesar 0,288, berarti 28,8% iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberi pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru BK. Hal ini menunjukkan masih ada 71,2% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru BK, selain iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama.

PEMBAHASAN

1. Iklim Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan rata-rata tingkat iklim organisasi berada pada kategori sedang sebesar 60,60% dari skor ideal. Hasil analisis deskriptif data menunjukkan indikator otonomi dan fleksibilitas pada kategori rendah sebesar 47,06%, indikator kepercayaan pada kategori tinggi sebesar 72,36%, indikator keterbukaan pada kategori sedang 66,74%. Sedangkan, untuk indikator simpatik dan memberikan dukungan berada di kategori sedang sebesar 58,25%, dan indikator jujur dan menghargai berada pada kategori sedang sebesar 62,4%. Pada indikator otonomi dan fleksibilitas berada pada kategori rendah sebesar 47,06%.

Menurut Nurhizrah Gistituati (2012: 120) “iklim organisasi atau iklim sekolah sudah dikembangkan berdasarkan pengembangan instrumen yang mempunyai akar sejarah pada ilmu psikologi”. Hoy & Miskel (2001) mendefinisikan “iklim organisasi atau iklim sekolah sebagai persepsi personel sekolah tentang kondisi umum formal lingkungan sekolah, hubungan formal dan informal, kepribadian orang-orang yang ada di dalam organisasi, dan kepemimpinan yang mempengaruhi iklim tersebut”.

2. Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdasarkan tingkat kepuasan kerja berada pada kategori sedang sebesar 65,49%. Pada indikator rasa senang terhadap pekerjaan berada pada kategori tinggi sebesar 80%, rasa lega atas kemampuan melakukan tugas berada pada kategori tinggi sebesar 76,57%, dan tidak mengeluh menghadapi tantangan kerja berada pada kategori sedang sebesar 57,9% serta, indikator bersemangat dalam bekerja berada di kategori rendah sebesar 49,1%. Durbin (dalam Ali Imron, 1995:209) mengartikan kepuasan kerja sebagai sebuah pernyataan senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi bahwa pekerjaannya sesuai atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang nilai tinggi atau sesuai dengan kebutuhan.

Menurut Haruddin (2014:56) mengemukakan “Kepuasan kerja yaitu persepsi guru atas sikapnya terhadap pekerjaan yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman dalam melaksanakan tugas di sekolah”. Tingkat pencapaian skor secara rata-rata 72,86% yang dikategorikan cukup pada kepuasan kerja guru SMAN. Menurut Sri Harmudiah (2014:55) bahwa “Kepuasan kerja merupakan keadaan psikis atau emosional guru yang berupa perasaan senang, lega, puas, dan tidak mengeluh terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja serta hasil pekerjaannya”. Tingkat pencapaian rata-rata secara umum adalah 77,51% pada kategori cukup. Feldman dan Arnold (1985) bahwa kepuasan kerja merupakan keseluruhan rasa suka terhadap pekerjaan.

3. Kinerja Guru BK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan rata-rata kinerja guru BK berada pada kategori tinggi dengan skor 65,60%. Berdasarkan indikator perencanaan layanan konseling berada pada kategori sedang sebesar 53,8%. Pada indikator pengorganisasian layanan konseling berada pada kategori sedang sebesar 62,9%. Pada indikator pelaksanaan layanan konseling berada pada kategori tinggi sebesar 67,6%. Pada indikator pemantauan dan penilaian layanan konseling berada pada kategori sedang sebesar 68,0% serta, indikator tindak lanjut layanan konseling berada pada kategori tinggi sebesar 73%.

Menurut Eidwar (2008:59) bahwa kinerja guru adalah “Proses dan hasil pekerjaan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pencapaian skor 73% pada kategori cukup (sedang).

4. Pengaruh Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru BK

Berdasarkan hasil temuan penelitian bahwa kinerja guru BK dapat dijelaskan oleh iklim organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi (X1) berpengaruh kepada kinerja guru BK (Y) sebesar 6,2%. Hal tersebut menunjukkan pengaruh iklim organisasi secara signifikan terhadap kinerja guru BK diterima kebenarannya. Jika dilihat dari aspek keseluruhannya digambarkan bahwa iklim organisasi termasuk dalam kategori sedang, namun indikator otonomi dan fleksibilitas pada kategori rendah sebesar 47,06%, indikator kepercayaan pada kategori tinggi sebesar 72,36%.

Sekolah merupakan suatu institusi organisasi formal yang mempunyai struktur organisasi yang merupakan model struktur birokrasi Max Weber dan model manajemen partisipasi di dalam pengorganisasian sekolah (Nurhizrah Gistituati, 2012). Indikator iklim organisasi sudah mewakili iklim sekolah, jika dikaitkan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru BK dengan sebesar 6,2%, maka semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula kinerja guru BK dan didukung dari beberapa faktor lain selain iklim organisasi. Namun, iklim organisasi terhadap kinerja guru BK perlu ditingkatkan sehingga tidak menyalahi ilmu manajemen sekolah.

5. Pengaruh Kepuasan kerja dengan Kinerja Guru BK

Berdasarkan hasil temuan diketahui kinerja guru BK dapat dijelaskan dari kepuasan kerja sebesar 26%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja guru BK diterima kebenaran.

Menurut Ali Imron (1995:211) “teori kepuasan kerja berdasarkan atas kebutuhan yaitu Maslow dengan teori kebutuhan hirarki dan Herzberg dengan teori kepuasan dan ketidakpuasan”. Menurut Fatmawati (2014:18) kinerja guru BK merupakan “Usaha guru yang diberi tugas untuk memberikan bimbingan kepada peserta didik, baik dalam menghadapi permasalahan atau memilih karier masa depan sesuai minat dan bakat peserta didik”.

6. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru BK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi dengan kinerja guru BK sebesar 6,2%, terdapat pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja guru BK sebesar 26%, dan terdapat pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru BK dengan kontribusi sebesar 28,8%.

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru BK dapat dilihat pada Tabel 27, nilai B pada constant adalah 67,437. Nilai iklim organisasi adalah 0,083 dengan koefisien uji t 5,503 dan sig 0,109. Sedangkan, nilai kepuasan kerja 0,459 dengan koefisien uji t 1,625 dan sig. 0,000. Hasil analisis regresi ganda tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien uji t iklim organisasi lebih kecil dibanding nilai koefisien uji t kepuasan kerja. Nilai iklim organisasi menjadi tidak signifikan. Hilangnya makna iklim organisasi untuk memprediksi atau menjelaskan kinerja guru BK diduga karena ditekan oleh kepuasan kerja.

Selanjutnya persepsi tentang pendidikan merupakan tahap awal yang menentukan meningkatnya motivasi belajar siswa. Dengan semakin positifnya persepsi siswa tentang pendidikan, maka akan semakin meningkatkan motivasi belajar siswa. Hal ini sesuai dengan hasil temuan penelitian Megawati (2015) yang menyatakan bahwa semakin positif persepsi siswa, maka akan semakin menumbuhkan motivasi belajar yang tinggi pada siswa, dan semakin tidak positif persepsi siswa, maka akan semakin rendah juga motivasi belajar siswa tersebut.

Hal ini didukung oleh pendapat Fred N. Kerlinger (2002:951) yang menjelaskan “Jika korelasi-korelasi antara variabel-variabel bebas semuanya nol atau menghampiri nol, penafsiran akan menjadi sangat disederhanakan. Akan tetapi banyak atau hampir semua variabel yang dikorelasikan dengan suatu variabel terikat juga berkorelasi antara yang satu dengan yang lain”. Kasus dalam penelitian ini kebetulan memang benar, tetapi bisa jadi tidak selalu benar, khususnya jika ada lebih banyak variabel bebas lainnya.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat memberi arti bahwa tinggi rendahnya kinerja guru BK ditentukan oleh tinggi rendahnya masing-masing variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja. Dengan demikian, meningkatnya kinerja guru BK akan menghasilkan kepuasan kerja guru BK, namun makna iklim organisasi guru BK hilang. Seperti yang telah dibahas pada bab yang terdahulu, menurut Prayitno, dkk (2014:243) kegiatan guru BK dalam spektrum program pelayanan BK dilaksanakan dengan mengikuti tahap-tahap kegiatan POAC Plus yaitu: Planning, Organizing, Actuating, Controlling, dan tindak lanjut.

Penelitian ini juga didukung dari hasil penelitian sebelumnya, Yeni M (2016) menjelaskan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja dosen dengan menggunakan program analysis of moment structural 21 (AMOS 21) dengan hasil yang signifikansi sebesar 0,009 dan besar pengaruh sebesar 0,116. Hasil ini juga berarti bahwa apabila semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja dosen. Begitupun sebaliknya, jika kepuasan kerja semakin rendah menyebabkan penurunan juga pada kinerja dosen.

Riswan (2014) menjelaskan hasil penelitian pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan hasil perhitungan mendapatkan bahwa koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja guru atau $\rho_{Y_2Y_1}$ sebesar 0,336 dengan $t_{hitung} = 4,980$ dan $sig = 0,000$. Pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 2,375$. Karena nilai $t_{hitung} (4,980) > t_{tabel} (2,375)$ atau $0,000 < 0,05$ maka koefisien jalur signifikan. Berdasarkan temuan ini dapat dikemukakan bahwa secara nyata terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja guru (Y_2). Sehingga dapat, peneliti simpulkan bahwa kepuasan kerja lebih memberikan pengaruh terhadap kinerja guru BK, namun iklim organisasi hanya memberikan sedikit pengaruh terhadap kinerja guru BK.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dan setelah melakukan analisis regresi sederhana dan ganda serta uji hipotesis, maka dapat disimpulkan secara umum bahwa:

1. Gambaran iklim organisasi (X_1) berada pada kategori sedang. Bahkan dalam indikator kepercayaan, rasa kepercayaan personel sekolah dan pihak yang terkait dengan guru BK dan sebaliknya berada pada kategori tinggi. Begitu juga dengan indikator simpatik dan memberikan dukungan dan indikator jujur dan menghargai berada pada kategori sedang. Kedua indikator tersebut menggambarkan hubungan guru BK dengan personel sekolah serta pihak yang terkait. Namun pada indikator otonomi dan fleksibilitas berada di kategori rendah, dikarenakan berbagai faktor lain yang mempengaruhi iklim organisasi.
2. Gambaran kepuasan kerja (X_2) berada pada kategori sedang. Pada indikator rasa senang terhadap pekerjaan dan rasa lega atas kemampuan melakukan tugas berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja pada kinerja guru BK di SMAN kota padang. Pada indikator tidak mengeluh menghadapi tantangan kerja berada pada kategori sedang, Sehingga indikator tersebut harus lebih ditingkatkan pada guru BK. Namun pada indikator bersemangat dalam bekerja berada pada kategori rendah, yang menunjukkan indikator ini harus lebih ditingkat oleh para guru BK.
3. Gambaran kinerja guru BK berada pada kategori tinggi. Pada indikator perencanaan dan pengorganisasian layanan konseling berada pada kategori sedang. Sedangkan pada indikator pelaksanaan dan tindak lanjut layanan konseling berada pada kategori tinggi, seharusnya indikator yang satu dengan yang lain saling mempengaruhi. Namun, pada indikator pemantauan dan penilaian layanan konseling berada pada kategori rendah. Ini menunjukkan bahwa kelemahan kinerja guru BK sangat perlu diperbaiki.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru BK. Artinya, semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula kinerja guru BK.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru BK. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru BK.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru BK, semakin tinggi iklim organisasi dan kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru BK, dan begitu pula sebaliknya semakin iklim organisasi dan kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja guru BK.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dan setelah melakukan analisis regresi sederhana dan ganda serta uji hipotesis, maka dapat disimpulkan secara umum bahwa:

1. Gambaran iklim organisasi (X1) berada pada kategori sedang. Bahkan dalam indikator kepercayaan, rasa kepercayaan personel sekolah dan pihak yang terkait dengan guru BK dan sebaliknya berada pada kategori tinggi. Begitu juga dengan indikator simpatik dan memberikan dukungan dan indikator jujur dan menghargai berada pada kategori sedang. Kedua indikator tersebut menggambarkan hubungan guru BK dengan personel sekolah serta pihak yang terkait. Namun pada indikator otonomi dan fleksibilitas berada di kategori rendah, dikarenakan berbagai faktor lain yang mempengaruhi iklim organisasi.
2. Gambaran kepuasan kerja (X2) berada pada kategori sedang. Pada indikator rasa senang terhadap pekerjaan dan rasa lega atas kemampuan melakukan tugas berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja pada kinerja guru BK di SMAN kota Padang. Pada indikator tidak mengeluh menghadapi tantangan kerja berada pada kategori sedang, Sehingga indikator tersebut harus lebih ditingkatkan pada guru BK. Namun pada indikator bersemangat dalam bekerja berada pada kategori rendah, yang menunjukkan indikator ini harus lebih ditingkat oleh para guru BK.
3. Gambaran kinerja guru BK berada pada kategori tinggi. Pada indikator perencanaan dan pengorganisasian layanan konseling berada pada kategori sedang. Sedangkan pada indikator pelaksanaan dan tindak lanjut layanan konseling berada pada kategori tinggi, seharusnya indikator yang satu dengan yang lain saling mempengaruhi. Namun, pada indikator pemantauan dan penilaian layanan konseling berada pada kategori rendah. Ini menunjukkan bahwa kelemahan kinerja guru BK sangat perlu diperbaiki.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru BK. Artinya, semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula kinerja guru BK.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru BK. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja guru BK.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru BK, semakin tinggi iklim organisasi dan kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru BK, dan begitu pula sebaliknya semakin iklim organisasi dan kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja guru BK.

DAFTAR RUJUKAN

- Ali Imron. (1995). *Pembinaan Guru Di Indonesia*: Dunia Pustaka Jaya. Jakarta
- Edi Riandi. (2013). "Hubungan Kompetensi Profesional Guru terhadap Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru SMK Negeri Kota Padang". Tesis tidak diterbitkan. Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.
- Eidwar. (2008). "Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SMPN di Kota Sawahlunto". Tesis tidak diterbitkan. Program Pascasarjana Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
- Feriani Annis. (2013). "Pengaruh Supervisi Pembelajaran dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Guru di SMPN Kec. Padang Timur Kota Padang. Tesis tidak diterbitkan. Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

- Haruddin. (2014). "Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Sikap Inovatif terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan". Tesis tidak diterbitkan. Program Pascasarjana Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (5th Ed). New York: MCGraw Hill.
- Nurhizrah Gistituati. (2012). *Manajemen Sekolah: Konsep Dasar Manajemen Sekolah dan Manajemen Program Akademik*. Padang. UNP Press.
- Permendiknas No. 27 Tahun 2008 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor. Jakarta: Depdiknas.
- Prayitno, Prayitno; Mungin Eddy, Wibowo; Marjohan, Marjohan; Heru, Mugiharso; Ifdil, I. (2015). *Pembelajaran melalui pelayanan BK di satuan pendidikan: pengembangan manusia seutuhnya*. Yogyakarta: Paramitra Publishing.
- Riswan. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Kompetensi Guru dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kota Medan". Disertasi tidak diterbitkan. Program doktor ilmu pendidikan Universitas Negeri Padang.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryono. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Harmudiah. (2014). "Kontribusi Komitmen Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru SMAN Kecamatan IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan". Tesis tidak diterbitkan. Program Pascasarjana Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Grafindo.
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.