

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI 4 TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**MUHAMMAD NATSIR PARDAMEAN HARAHAHAP
NIM : 15612276**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI 4 TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**MUHAMMAD NATSIR PARDAMEAN HARAHAHAP
NIM : 15612276**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI 4 TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

MUHAMMAD NATSIR PARDAMEAN HARAHAP
NIM : 15612276

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Pembimbing Kedua,



Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.
NIDN. 1022038001 / Lektor



Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI 4 TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

MUHAMMAD NATSIR PARDAMEAN HARAHAP
NIM : 15612276

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Enam Agustus Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



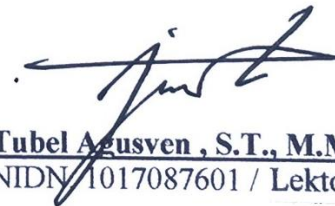
Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Sekretaris,



Risnawati, S.Sos., M.M.
NIDN. 1025118803 / Asisten Ahli

Anggota,



Tubel Agusven, S.T., M.M
NIDN. 1017087601 / Lektor

Tanjungpinang, 06 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD NATSIR PARDAMEAN
HARAHAP
NIM : 15612276
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 2,98
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : **PENGARUH IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS
NEGERI 4 TANJUNGPINANG**

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Juli 2020

Penyusun



MUHAMMAD NATSIR PARDAMEAN HARAHAP
NIM: 15612276

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala Puji Bagi Allah SWT Pemelihara Seluruh Alam

Sujud Syukur ku sembahkan kepada Allah SWT Yang Maha Pengasih Lagi Maha

Penyayang.

Shalawat beserta salam kehadiran Nabi Muhammad SAW Sebagai tanda syukurku yang tidak terkira, skripsi ini adalah persembahan untuk orang-orang yang saya cintai.

Yang tidak pernah lelah memberikan semangat dan dukungan terhadap penyusunan skripsi saya ini.

Alhamdulillah ya Allah, sembah sujudku hanya kepada-mu, puji dan syukur kehadiranmu, engkau telah meraih kebahagiaan ini yang sangat berarti untuk kehidupanku dan salah satu kebahagiaan dari almarhumah ibuku dan ayahku.

HALAMAN MOTTO

Genggamlah dunia sebelum dunia menggenggammu

Hidup adalah pelajaran tentang kerendahan hati

Kegagalan terjadi karena terlalu banyak berencana tapi sedikit berpikir

Jika orang lain bisa, maka aku juga termasuk bisa

Belajar dari kegagalan adalah hal yang bijak

Kesuksesan tidak akan bertahan jika dicapai dengan jalan pintas

Ilmu adalah harta yang tak akan pernah habis

Masalah akan terasa ringan dengan bersabar dan berlapang dada

Pendidikan bukan hanya untuk yang muda tapi untuk segala umur

Belajar tidak akan berarti tanpa dibarengi budi pekerti

Bermimpilah semaumu dan kejarlah mimpi itu

Ilmu adalah milik diri sendiri, bukan untuk orang lain

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 4 TANJUNGPINANG”** ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi S1 Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si. Ak., selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak M.Si., CA., selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
4. Bapak Imran Ilyas, M.M., selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc. selaku Dosen Pembimbing I yang selalu meluangkan waktu dengan banyak kesabaran dalam memberikan bimbingan.
7. Bapak Surya Kusumah, S.Si., M.Eng. selaku Dosen Pembimbing II yang membimbing saya dalam penulisan skripsi ini hingga selesai.
8. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Seluruh Guru- guru dan Tata Usaha Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Tanjungpinang
10. Untuk kedua orang tua saya yang saya cintai yaitu Bapak Muhammad Nuh Harahap M.Pd dan Almarhumah Ibu Dahari Anni Nasution, Abang- Abang saya yang saya sayangi Rachmat Saleh Harahap S.T dan Amir Muda Harahap, beserta Adik- adik yang saya cintai Nurajdina Harahap dan Mahdanisa Rahmadhayanti Harahap. Terima kasih terhadap cinta dan kasih sayang dan serta memberikan doa dan dukungan secara moril maupun materil hingga skripsi ini dapat selesai.
11. Untuk Virika Pratiwi yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan dan semangat selama penyusunan skripsi ini.
12. Untuk sahabat- sahabat saya YXGSKUY yang telah membantu dan memberi dukungan dan semangat selama penyusunan skripsi.

13. Dan untuk pihak- pihak yang tidak bisa penulis sampaikan yang telah memberikan kontribusinya kepada penulis dalam penyusunan skripsi.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, Juli 2020
Penulis

MUHAMMAD NATSIR PARDAMEAN HARAHAP
NIM: 15612276

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	11
1.4.2 Kegunaan Praktis	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Tinjauan Teori	14
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	14
2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber daya Manusia	15

2.1.2 Iklim Organisasi	17
2.1.2.1 Pengertian Iklim Organisasi	17
2.1.2.2 Aspek- aspek Iklim Organisasi	20
2.1.2.3 Indikator Iklim Organisasi	21
2.1.3 Kepuasan Kerja	23
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	23
2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja	24
2.1.4 Hubungan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja	27
2.2 Kerangka Pemikiran	29
2.3 Hipotesis	30
2.4 Penelitian terdahulu	30

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN **37**

3.1 Jenis Penelitian	37
3.2 Jenis Data	37
3.2.1 Data Primer	37
3.2.2 Data Sekunder	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data	38
3.3.1 Kuesioner (Angket)	38
3.3.2 Studi Kepustakaan	38
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.4.1 Populasi	39
3.4.2 Sampel	40
3.5 Definisi Operasioanl Variabel	41
3.6 Teknik Pengumpulan Data	42
3.7 Teknik Analisis Data	44
3.7.1 Uji Kualitas Data	44
3.7.1.1 Uji Validitas	44
3.7.1.2 Uji Relibilitas	45
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	45

3.7.2.1 Uji Normalitas.....	45
3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas	45
3.7.2.3 Uji Regresi Sederhana.....	46
3.7.3 Uji Hipotesis	47
3.7.3.1 Uji (t).....	47
3.7.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	48
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Gambaran Umum	49
4.1.1 Sejarah Singkat SMA Negeri 4 Tanjungpinang.....	49
4.1.2 Visi dan Misi SMA Negeri 4 Tanjungpinang	49
4.1.3 Struktur Organisasi SMA Negeri 4 Tanjungpinang.....	50
4.1.4 Tugas Fungsi dan Jabatan di SMA Negeri 4 Tanjungpinang	50
4.2 Hasil Penelitian.....	54
4.2.1 Karakteristik Responden	54
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
4.2.2 Statistika Deskriptif.....	56
4.2.2.1 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi.....	56
4.2.2.2 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	59
4.2.3 Uji Kualitas Data.....	62
4.2.3.1 Uji Validitas	62
4.2.3.2 Uji Reliabilitas	63
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	64
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	64
4.2.4.2 Uji Heteroskedastisitas	65
4.2.4.3 Uji Regresi Sederhana	66

4.2.5 Uji Hipotesis	67
4.2.5.1 Uji T	67
4.2.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68
4.3 Pembahasan	69
4.3.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di SMA Negeri 4 Tanjungpinang.....	69
BAB V : PENUTUP	72
5.1. Kesimpulan.....	72
5.2. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULLUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Hal
Tabel 1.1.	Jumlah Guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang.....	7
Tabel 1.2.	Perubahan Posisi Guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang.....	8
Tabel 1.3.	Perubahan Pembina Kegiatan Kesiswaan SMA Negeri 4 Tanjungpinang.....	10
Tabel 3.1.	Populasi Penelitian.....	39
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Penelitian.....	42
Tabel 4.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
Tabel 4.4.	Deskripsi Variabel Iklim Organisasi.....	57
Tabel 4.5.	Rentang Bobot Variabel Iklim Organisasi.....	59
Tabel 4.6.	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	60
Tabel 4.7.	Rentang Bobot Variabel Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4.8.	Uji Validitas.....	63
Tabel 4.9.	Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.10.	Analisis Regresi Sederhana.....	68
Tabel 4.11.	Uji Hipotesis (T).....	69
Tabel 4.12.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Hal
Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran Penelitian.....	21
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi.....	50
Gambar 4.2.	Uji Normalitas.....	65
Gambar 4.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
-----------------	-----------------------

Lampiran 1 :	Lembar Kuesioner
--------------	------------------

Lampiran 2 :	Tabulasi Kuesioner
--------------	--------------------

Lampiran 3 :	Hasil Olah Data SPSS
--------------	----------------------

Lampiran 4 :	Surat Keterangan Penelitian
--------------	-----------------------------

Lampiran 5 :	Hasil Scan Plagiarism
--------------	-----------------------

ABSTRAK

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 4 TANJUNGPINANG

Muhammad Natsir Pardamean Harahap, 15612276. Manajemen. STIE
Pembangunan Tanjungpinang.
m.natsir114@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dengan teknik kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 57 orang dengan teknik sampel sensus, sehingga seluruh anggota populasi adalah sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear sederhana dan alat bantu program computer pengolah statistik SPSS versi 24.

Hasil analisis diketahui bahwa nilai T_{hitung} variabel X (Iklim Organisasi) yaitu 7,750. Sementara nilai T_{tabel} yang diperoleh dari derajat kebebasan $df = n - k = 57 - 1$ yaitu 2,00324 atau 2,003. Dikarenakan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $7,750 > 2,003$ maka Hipotesis (H_1) diterima yaitu Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMA Negeri 4 Tanjungpinang. Kemudian hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Nilai koefisien variabel X (Iklim Organisasi) yaitu 0,654 yang berarti apabila iklim organisasi mengalami kenaikan 1 satuan maka kepuasan kerja guru juga akan ikut naik sebesar 0,654.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu Iklim Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMA Negeri 4 Tanjungpinang. Kemudian hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Nilai koefisien variabel X (Iklim Organisasi) yaitu 0,654 yang berarti apabila iklim organisasi mengalami kenaikan 1 satuan maka kepuasan kerja guru juga akan ikut naik sebesar 0,654. Setelah itu nilai R square dalam penelitian ini yaitu 0,617 atau 61,7% yang artinya iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMA Negeri 4 Tanjungpinang sebesar 61,7% sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pendidikan, lingkungan, hubungan kerja, sikap dan etika kerja, teknologi, motivasi kerja, gizi dan kesehatan, sarana dan prasarana, serta tingkat penghasilan.

Kata Kunci : Iklim organisasi, Kepuasan kerja, Guru.

Dosen Pembimbing : 1. Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
2. Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.

ABSTRACT

IMPACT OF THE ORGANIZATION'S CLIMATE ON THE WORK SATISFACTION OF TEACHERS IN SENIOR HIGH SCHOOL 4 TANJUNGPINANG

Muhammad Natsir Pardamean Harahap, 15612276. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
m.natsir114@gmail.com

This research aims to Find out if there is any influence of the organization's climate TO work satisfaction GUru SMA Negeri 4 Tanjungpinang.

The type of research used in this study is quantitative research with an associative approach. The type of data used in this study is the primary data obtained by questionnaire techniques. The population in this study amounted to 57 people with a census sample technique, so the entire population was a sample of research. This research uses a simple linear regression analysis model and tools of the SPSS Statistical Computer processing program version 24.

Analysis results are known that the value of the $T_{\text{calculated}}$ variable X (organizational climate) is 7.750. While the T_{table} value of the table obtained from the degree of freedom $DF = n - k = 57 - 1$ is 2.00324 or 2.003. Because $T_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ or $7.750 > 2.003$ then hypotheses (H_1) received is an organizational climate that affects job satisfaction in the 4 Tanjungpinang State High School . Then the results of this study also showed that the value of v -A-Variabel X (Organizational climate) is 0.654 which means that if the organizational climate is increased by 1 unit, then g_u Ru's work satisfaction will also increase by 0.654.

The conclusion of this research is the organization's climate affects the satisfaction of work in SMA Negeri 4 Tanjungpinang. Then the results of this study also showed that the value of variable X coefficient (organizational climate) is 0.654 which means if the organizational climate is increased by 1 unit, then the teacher's work satisfaction will also increase by 0.654. After that the value of R square in this study is 0.617 or 61.7% which means the climate of the organization affects the job satisfaction of teachers in the 4 Tanjungpinang State High school amounting to 61.7% while the remaining 38.3% are influenced by other variables that are not examined in this study such as education, environment, employment, attitudes and ethical work, technology, work motivation, nutrition and health

Keyword : Organizational climate, job satisfaction, teachers.

Supervisors : 1. Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.
2. Surya Kusumah, S.Si., M.Eng.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah segala daya upaya dan semua usaha untuk membuat masyarakat dapat mengembangkan potensi manusia agar memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, berkepribadian, memiliki kecerdasan, berakhlak mulia, serta memiliki keterampilan yang diperlukan sebagai anggota masyarakat dan warga negara (Nurkholis, 2013). Di samping itu pendidikan merupakan usaha untuk membentuk manusia yang utuh lahir dan batin cerdas, sehat, dan berbudi pekerti luhur.

Untuk dapat membentuk manusia yang berbudi pekerti luhur, pendidikan harus mampu berperan sangat baik (Permata, 2017). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan baik sengaja maupun tidak, akan mampu membentuk kepribadian manusia yang matang dan wibawa secara lahir dan batin, menyangkut keimanan, ketakwaan, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab.

Sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan guru yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara para guru dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, oleh karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Menurut Hasibuan (2014) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang paling menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan atau organisasi. Berapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Dalam mengarahkan pegawai agar dapat menjadi pekerja yang baik dan dapat diandalkan serta berprestasi adalah memberikan dorongan-dorongan serta tanggung jawab untuk mengembangkan dan memperbaiki tingkat kemampuan serta keterampilan pegawai dalam suatu organisasi.

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan. Sumber daya manusia yang handal merupakan hal yang sangat berharga, bahkan merupakan aset yang sangat penting dalam memecahkan masalah. Oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih bagi peningkatan dalam membina manusia sebagai tenaga kerja.

Setiap organisasi mempunyai cara yang berbeda untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik antara lain dengan adanya penciptaan iklim organisasi. Organisasi mempunyai iklim yang berbeda dengan iklim organisasi lainnya tergantung dari bagaimana organisasi tersebut mengaturnya. Iklim organisasi dapat bersifat menekan, netral, dan dapat bersifat mendukung.

Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklim organisasi yang diciptakan.

Iklim organisasi adalah lingkungan di mana para guru suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka (Syahier et al., 2016). Iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis. Iklim organisasi terdiri dari hubungan antar guru dan kombinasi antara nilai dan tujuan yang ditetapkan oleh sekolah.

Iklim yang ada di dalam organisasi akan berdampak kepada perilaku yang ditunjukkan oleh guru, artinya semakin baik iklim organisasi akan semakin baik pula perilaku yang ditunjukkan oleh guru dan demikian pula sebaliknya apabila kondisi kerja bagus, akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan akan berdampak sebaliknya pula. Apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja.

Iklim organisasi merupakan bagian dari organisasi yang baik langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap perilaku guru seperti semangat bekerja, kenyamanan kerja, citra organisasi, serta kepuasan kerja (Sarjana, 2012). Untuk mendapatkan semua itu maka sekolah ataupun organisasi harus dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat mendukung terciptanya perilaku positif yang akan ditunjukkan oleh guru sebab iklim organisasi yang mendukung tersebut merupakan salah satu kebutuhan bagi guru. Terpenuhinya kebutuhan guru maka

akan berdampak pada terpenuhi pula kepuasan kerja mereka dan akan berdampak kepada pemenuhan kewajiban mereka yaitu produktivitas yang meningkat. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh organisasi. Sehingga memunculkan suatu kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh setiap individu dalam organisasi.

Kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh setiap individu dalam organisasi merupakan sebuah hal yang penting untuk dapat menjaga kestabilan organisasi. Kepuasan kerja adalah suatu tingkat perasaan yang positif/negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan (Nurendra & Saraswati, 2016). Maksudnya, kepuasan kerja adalah kondisi di mana individu menyukai pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional guru di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas yang memang diinginkan oleh guru yang bersangkutan. Balas jasa guru ini baik berupa finansial maupun nonfinansial. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan demikian sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan setelah kebutuhan mereka terpenuhi oleh organisasi (Jumiyati et al., 2019). Bila penghargaan ataupun kebutuhan yang didapat oleh guru dirasa adil dan memadai, maka kepuasan kerja guru akan meningkat karena mereka menerima penghargaan ataupun kebutuhan

dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi ataupun kinerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan guru akan dengan baik dan akan meningkatkan loyalitas guru terhadap organisasi. Manusia bekerja dalam organisasi tidak dapat melepaskan kepribadian, kepentingannya, dan tujuan pribadi yang bersifat organisasional. Untuk itu mereka berusaha agar dapat memenuhi harapan organisasi sehingga tercapai kepuasan kedua belah pihak.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Iqbal, Patja, & Ktut, 2016). Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan guru dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa guru memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif guru terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan.

Bagi organisasi, kepuasan kerja harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi guru, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/sekolah, guru, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan kerja bagi seorang guru merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja.

Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Tanjungpinang adalah salah satu sekolah Negeri yang berada di Tanjungpinang. Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Tanjungpinang merupakan milik pemerintah daerah. Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Tanjungpinang yang beralamat di Jalan Pemuda No.30, Kelurahan Tanjung Ayun Sakti, Kecamatan Bukit Bestari, Kota Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau

SMA Negeri 4 Tanjungpinang terjadi perubahan pemimpin yang mungkin dapat mempengaruhi iklim organisasi di sekolah tersebut. karena terjadi pergantian kepala sekolah dan rotasi jabatan guru. Kedatangan kepala sekolah baru pada tahun ajaran 2017/2018, biasanya disertai dengan beberapa perubahan yang dilakukan berdasarkan keinginan kepala sekolah. Perubahan tersebut membuat beberapa guru yang mendapatkan posisi lebih baik dari sebelumnya merasa senang, namun bagi guru yang menurun posisinya dibanding sebelumnya, maka akan mendatangkan perasaan tidak puas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Jumlah Guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang

No	Perbandingan	2016/2017	2017/2018
1	Jumlah Guru Wali Kelas	24 Orang	24 Orang
2	Jumlah Guru Bukan Wali Kelas	27 Orang	33 Orang
TOTAL		51 Orang	57 Orang

Sumber : *SMA Negeri 4 Tanjungpinang (2020)*.

Berdasarkan tabel 1.1 Jumlah Guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang, diketahui bahwa jumlah guru yang menjadi wali kelas pada tahun ajaran 2016/2017 atau pada saat sebelum pergantian kepala sekolah yaitu 24 orang, dan jumlah guru yang menjadi wali kelas pada tahun ajaran 2017/2018 atau pada saat setelah pergantian kepala sekolah yaitu tetap 24 orang. Hal ini dikarenakan jumlah ruang kelas atau rombongan belajar di SMA Negeri 4 Tanjungpinang adalah 24 rombel. Namun, perubahan terjadi pada jumlah guru bukan wali kelas pada tahun ajaran 2016/2017 atau pada saat sebelum pergantian kepala sekolah yaitu 27 orang, dan jumlah guru yang tidak menjadi wali kelas pada tahun ajaran 2017/2018 atau pada saat setelah pergantian kepala sekolah yaitu naik menjadi 33 orang. Hal ini dikarenakan terjadi mutasi (perpindahan), dan penambahan guru baru dari luar SMA Negeri 4 Tanjungpinang.

Kemudian, perubahan posisi guru di SMA Negeri 4 Tanjungpinang sebelum dan sesudah tahun ajaran 2017/2018 atau sebelum dan sesudah pergantian kepala sekolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Perubahan Posisi Guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang

No	Nama Guru	Posisi 2016 / 2017	Posisi 2017 / 2018
1	Nureni, S.Pd	Wali Kelas	Wali Kelas
2	Drs. Meliwati	Baru	Guru
3	Masnur Waruwu, S.Pd	Guru	Wali Kelas
4	Roselina L. Tobing, S.Pd	Wali Kelas	Wali Kelas
5	Dra, Syarifah Marni	Baru	Wali Kelas
6	Dra. Martini	Wali Kelas	Guru
7	Dra. Rahmayulis	Wali Kelas	Wali Kelas
8	Roziana, S.Pd	Wali Kelas	Guru
9	Thauladan Saputra, S.Pd	Wakil Kepala Sekolah	Wakil Kepala Sekolah
10	Edy Sumarwaka, S.Pd	Baru	Guru
11	Drs. Suraedi	Baru	Guru
12	Hindra Tumeida Jus, S.Pd	Wali Kelas	Wali Kelas
13	A. Rahman, S.Pd.I	Baru	Guru
14	Nursanti, S.Pd., M.Si	Baru	Guru
15	Ridayani, S.Pd	Baru	Wali Kelas
16	Erika Trisustika, S.Pd	Baru	Guru
17	Nurmiani, S.Pd	Baru	Wali Kelas
18	Rita Arnel Amran, S.Pd	Baru	Guru
19	Katarina Enita F., S.Pd	Wali Kelas	Wali Kelas
20	Wiwik Sofyanti, S.Pd	Baru	Guru
21	Nita Sriana, S.Ag	Baru	Guru
22	Susilawati, S.Pd	Wali Kelas	Wali Kelas
23	Afriani, S.Pd	Wali Kelas	Wali Kelas
24	Utami Dewi, S.Pd	Baru	Guru
25	Erika Sinaga, S.Pd	Baru	Wali Kelas
26	Winarsih, S.Pd	Wali Kelas	Wali Kelas
27	Gusmanelli, S.Pd	Wali Kelas	Guru
28	Eka Wahyudi, S.Pd	Wali Kelas	Wali Kelas
29	Selmariana Purba, S.Th	Wali Kelas	Wali Kelas
30	Irfan Dwi P., S.Pd	Wakil Kepala Sekolah	Wakil Kepala Sekolah
31	Dia Sari Fatria, S.Pd	Baru	Guru
32	Dra. Nurdiana	Wali Kelas	Wali Kelas
33	Bambang Maryono, M.Pd.I	Guru	Tidak Mengajar
34	Drs. Nasroh	Wali Kelas	Wali Kelas
35	Sarinah, S.Pd	Baru	Wali Kelas
36	Cut Mashidayati, S.Ag	Baru	Guru

37	Disnawati, S.Pi	Wali Kelas	Wali Kelas
38	Evi Fitri Yanie, S.E.	Wali Kelas	Wali Kelas
39	Sofi Rusmawati, S.Pd	Baru	Guru
40	Tubel Agusven, S.T., M.M.	Baru	Guru BK
41	Boby Firmansyah, S.Kom	Baru	Guru
42	Fefrida Sukanti, S.Pd.I	Baru	Guru
43	Sry Wahyuni, S.Pd	Baru	Wali Kelas
44	Armaini Mardalena, S.Psi	Guru BK	Guru BK
45	Deri Etikasari, S.Pd	Wali Kelas	Wali Kelas
46	Yunitri, S.Pd	Baru	Wali Kelas
47	Endang Alfianisari, S.Pd	Baru	Guru
48	Muhammad Zeki, S.Pd	Baru	Guru
49	Riski Kurniawan, S.Pd	Baru	Guru
50	Elda Sulastri, S.Pd.I	Baru	Guru
51	Linda, S.Pd.I	Baru	Guru
52	Benti Yulius, M.Pd	Baru	Wali Kelas
53	Wijayanto, S.Pd	Baru	Guru
54	Rahmat Eko H, S.Kom	Guru	Mengundurkan Diri
55	Suci Zuriati, S.Si., M.Pd	Baru	Guru
56	Barozi, S.Sos	Baru	Guru
57	Edi Efendi, S.Pd.I	Baru	Guru

Sumber : SMA Negeri 4 Tanjungpinang (2020).

Disisi lain, perlakuan kepada beberapa guru yang mendapatkan posisi baik, posisi baik ini maksudnya guru tersebut selain berprofesi sebagai guru di SMA Negeri 4 juga diberikan tugas tambahan atau posisi strategis lainnya seperti menjadi pembina OSIS, Pramuka, PKS, PMR dan lainnya, yang akan berdampak ke pendapatan guru-guru yang terlibat, serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru-guru tersebut secara keseluruhan dikarenakan ada perubahan pendapatan maupun tugas. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Perubahan Pembina Kegiatan Kesiswaan SMA Negeri 4 Tanjungpinang

No	Kegiatan Ekstrakurikuler	Pembina 2016/2017	Pembina 2017/2018
----	--------------------------	-------------------	-------------------

1	Pramuka Putra	Eka Wahyudi, S.Pd	Eka Wahyudi, S.Pd
2	Pramuka Putri	Eka Wahyudi, S.Pd	Susilawati, S.Pd
3	Seni Tari	Meriana, S.Pd	Sri Wahyuni, S.Pd
4	Paduan Suara	Selmariana Purba, S.Th	KatarinaEnita F, S.Pd
5	Bola Voli	Irfan Dwi P., S.Pd	Muhammad Zeki, S.Pd
6	Sepak Bola/ Futsal	Irfan Dwi P., S.Pd	Wijayanto, S.Pd
7	Bola Basket	Irfan Dwi P., S.Pd	Edi Effendi, S.Pd. I
8	Rohani Islam	Dra. Hasnawati	Nita Sriana, S.Ag
9	Rohani Kristen	Selmariana Purba, S.Th	Selmariana Purba, S.Th
10	Paskibraka/ Pasmus	Rita Irawati, S.Pd	A. Rahman, S.Pd. I
11	PMR	Winarsih S.Pd	Fefrida Sukanti, S.Pd
12	PKS	Edi Effendi, S.Pd. I	Hindra Tumeida, S.Pd
13	Unit Kesehatan Sekolah	Winarsih, S.Pd	Winarsih, S.Pd
14	Koordintor PIK - KRR	Afriani, S.Pd.I	Afriani, S.Pd.I
15	PIK - KRR	Sarinah, S.Pd	Sarinah, S.Pd
16	Kelompok Ilmiah Remaja	Dra. Rahmayulis	Dra. Rahmayulis
17	Band / Marawis / Marching	Armainsi Mardalena, S.Psi	Armainsi Mardalena, S.Psi
18	OSIS	Romulus, S.Pd	Irfan Dwi P., S.Pd

Sumber : SMA Negeri 4 Tanjungpinang (2020).

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Negeri 4 Tanjungpinang.”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah, maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah yakni “Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

a. Bagi Penulis

Untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapatkan dibangku kedalam masalah yang sebenarnya terjadi pada dunia kerja khususnya tentang iklim organisasi.

b. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang

Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya ragam penelitian di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi SMAN 4 Tanjungpinang

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang berguna dan acuan bagi pihak sekolah sebagai masukan dan pertimbangan tentang Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Tanjungpinang.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan

Guna memberikan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan penelitian ini, penulis membagi dalam beberapa bab dan beberapa sub bab yang masing-masing bab merupakan satu kesatuan, maka penelitian menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan masalah, kegunaan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori-teori, baik teori dasar maupun teori penunjang yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai pedoman atau landasan konseptual dalam pemecahan masalah yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sample, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum sekolah, responden yang menjadi objek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menfokuskan diri pada sumber daya manusia. manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu

Manajemen sumber daya manusia yang diatur secara profesional diharapkan karyawan bisa berkerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataran, pengembangan kariernya.

Menurut Hartatik (2014) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif serta efisien untuk membantu mewujudkannya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat. Dalam melakukan kegiatan MSDM, tidak hanya seorang pimpinan yang mengetahui potensi pegawainya, namun lebih dari pada cara seorang pimpinan mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada SDM yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Dari uraian seluruh definisi beberapa ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada serta hubungan antarmanusia dalam suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis. Sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisien kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat maupun organisasi.

2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) fungsi sumber daya manusia yaitu:

- a. Fungsi manajerial
 - 1) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
 - 2) Pengorganisasian yang berfungsi untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi.

- 3) Pengarahan berfungsi untuk mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- 4) Pengendalian, yang berfungsi untuk mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

b. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Pengembangan, berfungsi untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- 3) Kompensasi, berfungsi pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan
- 4) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 5) Pemeliharaan, berfungsi untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

- 6) Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik dan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- 7) Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2 Iklim Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim Organisasi adalah kondisi tempat kerja guru dalam melakukan pekerjaan mereka yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung yang diasumsikan akan mempengaruhi motivasi dan perilaku guru, dengan indikator penempatan personalia, hubungan komunikasi, penyelesaian konflik, keamanan, dan kondisi lingkungan. Iklim Organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja yang lain.

(Danang, 2015) Menurut Danang (2015) Iklim Organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja yang lain.

Tujuan dari organisasi yang dapat tercapai bisa dilihat apabila lingkungan kerja dapat menunjang terhadap kinerja para anggotanya, lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi, dan lingkungan itu dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi.

Menurut Yuliminarti (2013) mengungkapkan bahwa keberhasilan pencapaian suatu organisasi dalam memberikan pelayanan ditentukan oleh beberapa factor sebagai berikut : (1) karakteristik organisasi (2) karakteristik lingkungan (3) karakteristik pegawai (4) kebijakan serta praktek manajemen. Karakteristik teknologi terdiri dari teknologi dan struktur organisasi. Karakteristik lingkungan mencakup hubungan ekstern dan intern. Hubungan ekstern berupa kekuatan dari luar organisasi yang mempengaruhi keputusan dan tindakan organisasi. Sementara itu hubungan intern inilah yang dikenal sebagai iklim organisasi. Karakteristik pegawai meliputi rasa kebersamaan, keterikatan dan keterkaitan pegawai terhadap organisasi, kebijakan serta praktek manajemennya.

Orang-orang yang menjadi anggota suatu organisasi hidup dalam lingkup organisasi dan berinteraksi membentuk sistem sosial yang dalam perkembangannya tidak lepas dari pengaruh lingkungan baik lingkungan eksternalnya maupun lingkungan internalnya. Artinya selain harus hidup dengan perubahan lingkungan yang terkadang susah diprediksi, anggota organisasi juga harus menghadapi perubahan yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Organisasi selamanya unik seperti halnya sidik jari dan lapisan salju, masing-masing organisasi memiliki budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri yang secara keseluruhan menciptakan iklimnya. Begitu uniknya yang membuat tiap organisasi mempunyai kondisi psikologis yang berbeda. Suatu organisasi cenderung menciptakan kondisi yang dinamis serta menarik bagi

guru. Sementara organisasi lain memberikan nuansa yang lamban dan tidak produktif. Beberapa organisasi bisa terlihat sibuk dan efisien, dan yang lain tampak santai, atau sebagian lainnya cukup manusiawi, tetapi sebagian lainnya justru terlihat kaku dan dingin. Nuansa psikologis inilah yang merefleksikan iklim dalam organisasi.

Definisi iklim organisasi setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi

Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat-sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi.

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu

memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam memahami kondisi iklim suatu organisasi perlu diperhatikan bidang persepsi, karena organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat dan dirasakan oleh para pekerjanya.

2.1.2.2 Aspek- aspek Iklim Organisasi

Tiga aspek pokok iklim organisasi sekolah menurut Suciati (2015) sebagai berikut :

1. Rasa Komunitas

Yaitu perasaan individu bahwa dirinya cocok berada dalam suatu organisasi dan berkomitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi, serta adanya hubungan timbal balik tertentu sehingga para perwakilan organisasi peduli dan memperhatikan kepentingan setiap anggota.

2. Kehangatan dan kesopanan

Menunjukkan adanya relasi yang ramah antara guru dan kepala sekolah

3. Perasaan keselamatan dan keamanan

Merujuk pada perasaan individu yang terkait dalam pengambilan resiko, merasa bebas dari ketakutan dan kecemasan dalam mengekspresikan ide pendapatan berbeda.

2.1.2.3 Indikator Iklim Organisasi

Indikator iklim organisasi merupakan pendukung dari factor yang mempengaruhi iklim organisasi atau sebagai penjelasan factor dari iklim organisasi.

Indikator tersebut menurut Lithwin dan Stringer dalam (Lubis 2015) yaitu :

a. *Responsibility* (tanggung jawab)

Adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak harus mengecek ulang semua keputusan yang akan diambil, jika guru tersebut mendapatkan pekerjaan, maka guru tersebut mengetahui bahwa itu adalah pekerjaannya.

b. *Identitty* (identitas)

Adalah perasaan memiliki (*senese of belonging*) terhadap suatu lembaga dan diterima dalam kelompok.

c. *Warmth* (kehangatan)

Adalah perasaan terhadap suasana pekerjaan yang bersahabat dan lebih diperhatikan pada kondisi keramaahn dan persahabatan dalam kelompok yang nonforma, dan hubungan yang baik antar sesame rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang nonformal.

d. *Support* (dukungan)

Adalah hal-hal yang berkaitan dengan dukungan dan hubungan antara sesama rekan kerja yaitu rasa untuk saling tolong menolong antar manaher dan karyawan, lebih ditekankan pada dukunganyang saling membutuhkan antara atsan dan bawahan.

e. *Conflict* (konflik)

Merupakan situasi tentang pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan sesama bawahan. Ditekankan pada kkondisi dimana manajer dan para pekerja mau mendengarkanpendapat yang berbeda.kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya daripada menghindarinya.

Sementara menurut Stringer dalam Lagonah, Pio, & Kaunang (2011) mengemukakan indikator iklim organisasi yaitu:

a. Struktur

Iklim organisasi dapat diukur dengan melihat struktur yang derajat dan aturan-aturannya dikenakan terhadap pekerjaan adanya penekanan dan perbatasan oleh atasan atau organisasi terhadap anggota organisasi.

b. Responsibilitas

Iklim organisasi dapat diukur dengan melihat rasa tanggungjawab dari setiap anggota organisasi untuk berprestasi karena adanya tantangan, tuntutan, serta kesempatan untuk merasakan prestasi.

c. Dukungan

Iklim organisasi dapat diukur dengan dukungan dari setiap anggota organisasi apakah lebih ekarah yang bersifat positif daripada hukuman situasi kerja sehingga menumbuhkan rasa tentram dalam bekerja.

d. Penghargaan dan Hukuman

Iklim organisasi dapat diukur dengan melihat adanya penghargaan dan hukuman dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan, sedangkan hukuman menunjukkan penolakan perilaku dan perbuatannya.

e. Konflik

Iklim organisasi dapat diukur dengan melihat suasana persaingan antar individu maupun bagian dalam organisasi dalam suasana ingin menang sendiri.

f. Loyalitas Kelompok

Iklim organisasi dapat diukur dengan melihat loyalitas kelompok dari anggota organisasi sehingga menumbuhkan loyalitas kelompok.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Hartatik (2014) adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek

psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Sebenarnya, kepuasan merupakan suatu keadaan yang bersifat subjektif, didasarkan pada hasil kesimpulan suatu perbandingan didasarkan pada hasil kesimpulan suatu perbandingan mengenai apa yang diterima guru dari pekerjaannya dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya. Sementara itu, setiap guru secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Kepuasan kerja menurut Hartatik (2014) yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Hartatik (2014) kepuasan kerja yaitu suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu. Sebaliknya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap kerja itu.

2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja seseorang tentu berbeda-beda, banyak factor yang mempengaruhinya. Berikut beberapa factor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai menurut para ahli yang disimpulkan oleh (Hartatik, 2014):

- i. Teman sekerja, factor ini membahas tentang hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya. Perasaan nyaman sekerja akan memiliki kepuasan tersendiri bagi karyawan.
- ii. Gaji, Merupakan factor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak. Besarnya gaji atau upah yang diberikan merupakan factor terpenting bagi karyawan, karena tujuan utama mereka bekerja yakni untuk mendapatkan imbalan yang setimpal atas apa yang mereka kerjakan.
- iii. Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- iv. Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan akan menjadi peran yang berbeda bagi pegawai. Tidak hanya sebatas atasan saja, melainkan dapat berperan sebagai ayah/ibu/teman/ sahabat.

Sementara indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013) antara lain:

- a. Kesetiaan

Kepuasan kerja dapat dilihat dari mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan yang tidak bertanggungjawab.

- b. Kemampuan

Kepuasan kerja dapat dilihat dari menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran

Kepuasan kerja dapat dilihat dari menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

d. Kreativitas

Kepuasan kerja dapat dilihat dari menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kretivitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

e. Kepemimpinan

Kepuasan kerja dapat dilihat dari menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

f. Tingkat Gaji

Kepuasan kerja dapat dilihat dari menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

g. Kompensasi Tidak Langsung

Kepuasan kerja dapat dilihat dari menilai balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atau kontribusi mereka membantu perusahaan

mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaannya.

h. Lingkungan Kerja

Kepuasan kerja dapat dilihat dari menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan kedua pendapat para ahli tentang indikator kepuasan kerja. Maka indikator yang akan digunakan dan sesuai untuk objek penelitian ini yaitu indikator kepuasan kerja menurut Hartatik (2014) yaitu teman sekerja, gaji, promosi, dan atasan yang baik.

2.1.4 Hubungan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja

Sekolah merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang membentuk satu kesatuan yang utuh. Di dalam sekolah terdapat berbagai macam sistem sosial yang berkembang dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola dan tujuan tertentu yang saling berhubungan oleh lingkungannya sehingga membentuk perilaku dari hasil hubungan individu dengan individu maupun dengan lingkungannya.

Menurut Newstrom (2011) sekolah dapat dipandang dari dua pendekatan yaitu pendekatan statis yang merupakan wadah atau tempat orang berkumpul dalam satu struktur organisasi dan pendekatan dinamis merupakan hubungan kerjasama yang harmonis antara anggota untuk mencapai tujuan bersama. Interaksi yang terjadi dalam

sekolah merupakan indikasi adanya keterkaitan satu dengan lainnya guna memenuhi kebutuhan juga sebagai tuntutan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Untuk terjalannya interaksi-interaksi yang melahirkan hubungan yang harmonis dan menciptakan kondisi yang kondusif untuk bekerja diperlukan iklim kerja yang baik. Iklim mempengaruhi kinerja guru, Iklim sebagai pengaruh subyektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan penting lainnya, yang menyangkut sikap/ keyakinan dan kemampuan memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut

Iklim sekolah memegang peran penting sebab iklim itu menunjukkan suasana kehidupan pergaulan di sekolah itu. Iklim itu menggambarkan kebudayaan, tradisi-tradisi, dan cara bertindak personalia yang ada di sekolah itu, khususnya kalangan guru-guru. Iklim ialah keseluruhan sikap guru-guru di sekolah terutama yang berhubungan dengan kesehatan dan kepuasan mereka.

Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana dapat menjadi pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan pendidikan. Dengan demikian dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah/ organisasi. Artinya semakin tinggi tingkat pengaruh iklim organisasi, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru.

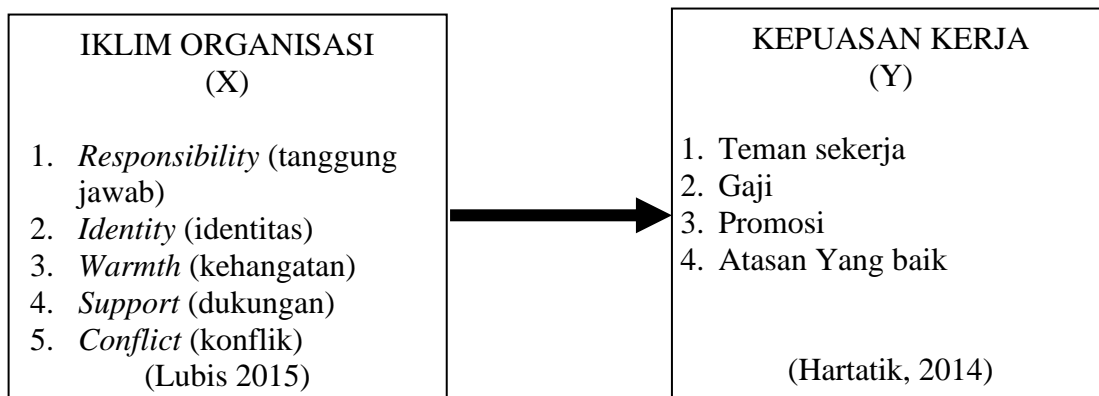
Hal ini pernah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Kesawa, Supartha, & Subudi (2016) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap

Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada PT Suka Pandawa. Dalam penelitiannya, membuktikan bahwa iklim organisasi pada PT Suka Pandawa mempengaruhi kepuasan kerja sekaligus komitmen organisasionalnya. Apabila iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan baik, maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Peningkatan kepuasan kerja ini ternyata juga memberikan dampak positif bagi komitmen organisasionalnya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun variabel dalam penelitian ini akan diteliti dengan dua variabel terdiri dari variabel independen (X) yaitu Iklim Organisasi sedangkan variabel dependen (Y) yaitu Kepuasan kerja. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat ditunjukkan seperti gambar berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber : Jurnal Penelitian (Darwimah, 2017)

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari variabel penelitian, sebagai mana dijelaskan Sugiyono (2016) bahwa hipotesis adalah sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah peneliti. Berdasarkan hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian bahwa hipotesis terdiri dari hipotesis nol adalah pernyataan tidak adanya perbedaan antara parameter dengan *statistic* (data sampel). Sedangkan hipotesis alternative yang menyatakan ada perbedaan antara parameter dan statistik. Adapun hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H1 : Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di SMA Negeri 4 Tanjungpinang.

2.4 Penelitian terdahulu

2.4.1 Jurnal Nasional

1. Penelitian yang dilakukan oleh Permadi & Utama (2016) dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia”** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia Gajah Mada Denpasar Bali. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 58 responden dengan menggunakan Rumus *Slovin*, dengan metode *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan

adalah Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung yaitu 9,408.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Sarjana (2012) dengan judul **“Pengaruh Supervisi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Negeri 1 Cikarang Barat”** Tujuan penelitian ini adalah untuk menggali ada-tidaknya pengaruh supervisi terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja guru, ada-tidaknya pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja guru, dan ada-tidaknya pengaruh supervisi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode *ex post facto*. Instrumen yang digunakan adalah angket. Populasinya guru SMK Swasta di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi sebanyak 172 dengan menggunakan teknik penyampelan acak berlapis ganda dan diperoleh 50 guru. Hasil penelitian adalah *pertama*, terdapat pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0.951 dan persamaan regresi sebesar $Y = 70.390 + 0.259 X_1$. *Kedua*, terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0.964 dan *regression equation* $Y = 89.602 + 0.28 X_2$. *Ketiga*, terdapat pengaruh supervisi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru dengan koefisien regresi ganda sebesar 0.974 dan *regression equation* $Y = 0.967 + 0.413 X_1 + 0.538 X_2$.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Subawa & Surya (2017) dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sma 1 Gianyar”** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA 1 Gianyar. Penelitian ini dilakukan di SMA 1 Gianyar. Jumlah responden yang diambil sebanyak 69 orang guru, dengan metode *sampling* jenuh. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan melalui penyebaran kuisisioner dengan menggunakan skala *Likert*. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai T hitung sebesar 18,408 dan hasil uji koefisien regresinya yaitu 86,80%.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Aziz & Bin (2016) dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Dalam Daerah Kuala Terengganu”** Iklim organisasi dan kepuasan kerja guru memainkan peranan penting dalam menentukan kejayaan sesebuah sekolah. Kajian ini bertujuan untuk mengkaji tahap iklim organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja guru mengikut kategori sekolah. Ianya juga untuk mengenal pasti sama ada terdapat hubungan yang signifikan di antara iklim organisasi sekolah berkenaan berdasarkan pandangan guru dengan kepuasan kerja guru. Ianya juga bertujuan untuk mengenal pasti dimensi iklim organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja

guru. Kaedah yang digunakan adalah kaedah tinjauan dan data diperolehi daripada kaedah soal selidik yang menggunakan Skala Likert lima mata. Instrumen *Organizational Climate Description Questionnaire* (OCDQ-RS) yang telah dibangunkan oleh Hoy et al. (1968) digunakan untuk mengukur iklim organisasi. Manakala instrumen *Teacher Job Satisfaction Questionnaire* (TJSQ) yang dibangunkan oleh Lester (1987) digunakan untuk mengukur kepuasan kerja guru. Sampel kajian terdiri daripada 252 orang guru dari 9 buah sekolah menengah dalam Daerah Kuala Terengganu. Sampel kajian dipilih secara rawak mudah berstrata. Data yang diproses melibatkan statistik deskriptif iaitu pengukuran frekuensi, skor min, sisihan piawai dan peratusan. Data juga diproses menggunakan statistik inferensi iaitu Ujian-T, ANOVA Sehala, Pekali Korelasi Pearson dan Regresi. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap amalan iklim organisasi mengikut kategori sekolah, tetapi menunjukkan perbezaan yang signifikan tahap kepuasan kerja guru mengikut kategori sekolah. Berdasarkan kajian, tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap iklim organisasi mengikut kategori umur. Dapatan kajian juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan signifikan tahap kepuasan kerja guru mengikut jantina. Hasil kajian juga mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara tahap iklim organisasi dengan tahap kepuasan kerja guru. Berdasarkan kepada dapatan kajian, beberapa cadangan kepada sekolah, guru-guru dan

pengkaji pada masa akan datang boleh dibuat bagi mempertingkatkan lagi tahap iklim organisasi dan juga kepuasan kerja guru di sekolah.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Syahier et al., (2016) dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pada SMK Berdikari Jember”** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Objek penelitian ini adalah smk berdikari jember. Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplorasi dengan populasi 40 orang guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan populasi (sensus) yaitu dengan meneliti seluruh populasi, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer berasal dari hasil penelitian kuisioner dan wawancara. Sumber data skunder berasal dari artikel, jurnal dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Serta metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa : 1. Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien beta sebesar 0,447 dan tingkat signifikan 0,035. Sedangkan secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien beta sebesar 0,460 dan tingkat signifikan 0,025; 2. Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap

kepuasan kerja guru dengan nilai koefisien beta sebesar 25,617 dan tingkat signifikan 0,000. Variabel yang paling dominan adalah variabel iklim organisasi dengan nilai koefisien beta sebesar 0,460 dan tingkat signifikan 0,025

2.4.2 Jurnal Internasional

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rani (2014) dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Dasar Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar”** Penelitian ini menyelidiki pengaruh iklim organisasi sekolah dasar terhadap kepuasan kerja guru sekolah dasar. Sampel diambil dari 100 guru sekolah dasar dengan menggunakan Teknik Random Sampling dari Kabupaten Rohtak, Haryana. Temuan penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi sekolah dasar berkorelasi diabaikan dengan kepuasan kerja dengan T hitung yaitu 9,808 dan persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 18,161 + 9,323X$.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Adenika (2011) dengan judul **“Iklim Organisasi Sebagai Prediktor Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Covenant”** Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi iklim organisasi sebagai prediktor kepuasan kerja karyawan staf akademik dari Universitas Nigeria swasta. Studi tentang anteseden kepuasan kerja adalah penting karena perannya dalam kepuasan kerja karyawan yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas organisasi. Data dikumpulkan dari tiga ratus delapan puluh empat staf akademis universitas dengan bantuan kuesioner dari mana total dua ratus sembilan puluh tiga kuesioner dikembalikan sepenuhnya

dan diisi dengan tepat. Tiga hipotesis diuji dan hasil temuan menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel ini. Dengan demikian, penelitian ini kemudian membuka jalan ke peluang penelitian lain di lapangan untuk memperluas kedalaman pengetahuan ke universitas negeri- yaitu universitas federal dan universitas negeri. Ini juga berfungsi sebagai pembuka mata untuk melakukan penelitian ke zona lain di Nigeria untuk melihat apakah iklim organisasi mereka dalam kaitannya dengan kepuasan kerja para akademisi di tempat-tempat itu akan berbeda dari apa yang kita miliki di barat daya Nigeria. Oleh karena itu, selain mengkonfirmasi proposisi teoretis, temuan penelitian ini cenderung memiliki nilai praktis yang signifikan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hal ini dijelaskan menurut Sugiyono (2016) dalam penelitian kuantitatif ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian tersebut, jawaban terhadap masalah yang baru menggunakan teori tersebut dinamakan hipotesis yang diartikan sebagai jawaban sementara masalah penelitian.

Menurut (Sunyoto, 2011a) bahwa variabel kuantitatif adalah variabel yang keadaannya dapat dinyatakan dalam bilangan dan bilangan tersebut mempunyai arti. Dengan variabel yang diteliti yaitu 2 variabel terdiri dari variabel Iklim Organisasi (Variabel X) dan Kepuasan Kerja Guru (Variabel Y)

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Data Primer merupakan data yang langsung didapatkan dari hasil penelitian secara langsung pada objek penelitian, dimana dilakukan dengan cara penelitian lapangan melalui penyebaran kuesioner dengan pihak yang merupakan responden penelitian. Adapun sumber data primer yang didapatkan selanjutnya merupakan dari hasil pengamatan di lapangan secara langsung.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2017) menjelaskan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literature dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun alat pengumpulan data yang akan digunakan saat melakukan penelitian sebagai berikut :

3.3.1 Kuesioner (Angket)

Yaitu merupakan alat yang digunakan dalam penelitian berupa butir-butir pertanyaan yang disusun berdasarkan pertanyaan dari indikator variabel dengan beberapa *option* atau pilihan jawaban. Menurut (Sugiyono, 2013b) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.3.2 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang

diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah (Sugiyono, 2013b). Pada studi kepustakaan ini penulis melakukannya dengan cara mengumpulkan, mempelajari teori-teori, artikel, jurnal dan literature yang berhubungan dengan masalah yang diangkat peneliti. Diantara data yang diambil adalah dokumentasi para guru.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut pendapat (Sugiyono, 2016) bahwa populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh Guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang yang berjumlah 57 orang.

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No.	Guru Mata Kuliah	Jumlah
1.	Bahasa Indonesia	5 Orang
2.	Ekonomi	4 Orang
3.	Fisika	2 Orang
4.	Biologi	5 Orang
5.	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	2 Orang
6.	Kimia	2 Orang
7.	Sejarah	3 Orang
8.	Bahasa Inggris	6 Orang
9.	Sosiologi	2 Orang
10.	Matematika	6 Orang
11.	Bahasa dan sastra Indonesia	1 Orang

12.	Seni Budaya	2 Orang
13.	Agama	5 Orang
14.	Geografi	2 Orang
15.	Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan	5 Orang
16.	Prakarya dan Kewirausahaan	1 Orang
17.	Teknologi Informasi dan Komunikasi	2 Orang
18.	Bimbingan Konseling	2 Orang
	TOTAL	57 Orang

Sumber : Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Tanjungpinang, 2019

3.4.2 Sampel

Pengertian sampel menurut (Arikunto, 2010) adalah sebagian atau wakil dari subjek populasi yang akan diteliti. Mengenai berapa banyak sampel yang diambil, maka peneliti perlu mempertimbangkan seperti misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari proposal itu.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan mengambil keseluruhan dari populasi yang ada, sebagaimana dijelaskan oleh (Arikunto, 2010) apabila subyek lebih dari 100, maka sampel dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%, pada populasi ini kurang dari 100, maka sampel diambil dari keseluruhan populasi maka sampel dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri 4 Tanjungpinang yang berjumlah responden 57 orang. Jumlah populasi sekaligus sebagai sampel ada penelitian ini.

Teknik penentuan sampel disebut juga dengan *teknik sensus*, karena sampel ditentukan berdasarkan jumlah populasi tanpa pertimbangan tertentu, dimana

seluruh guru memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden, (Rumengan, 2010).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, dan secara nyata dalam lingkup objek penelitian atau objek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terkait (Y).

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terkait. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Iklim organisasi.

2. Variabel Terkait (*Dependent Variable*)

Variabel terkait adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terkait yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja guru.

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pertanyaan
Iklim Organisasi (X)	Iklim Organisasi adalah serangkaian perasaan dan persepsi dari berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari satu pekerja yang lain. (Danang, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Responsibility</i> (tanggung jawab) 2. <i>Identity</i> (identitas) 3. <i>Warmth</i> (kehangatan) 4. <i>Support</i> (dukungan) 5. <i>Conflict</i> (konflik) (Lubis 2015) 	<p>P. 1, 2, 3</p> <p>P. 4, 5, 6</p> <p>P. 7, 8, 9</p> <p>P. 10, 11, 12</p> <p>P. 13,14,15</p>
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja (Hartatik, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teman sekerja 2. Gaji 3. Promosi 4. Atasan Yang baik (Hartatik, 2014) 	<p>P. 1,2, 3</p> <p>P. 4,5, 6</p> <p>P. 7, 8, 9</p> <p>P. 10, 11, 12</p>

Sumber : *rencana penelitian (2020)*.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berdasarkan Variabel X (Iklim Organisasi) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru) dengan menggunakan teknik pengolahan data. Pengolahan data adalah proses perhitungan atau transformasi data *input* menjadi informasi yang mudah dimengerti ataupun sesuai yang diinginkan (Sutarman, 2012). Kemudian Menurut Sunyoto (2011) dalam penelitian ini tahap pengolahan data yang akan digunakan yaitu data

yang dilakukan setelah data penelitian diolah balik secara manual maupun dengan bantuan computer, dengan kata lain deskriptif kuantitatif berkaitan langsung dengan bilangan atau angka diantaranya:

1. *Editing* (pengeditan), merupakan proses pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.
2. *Coding* (Pemberian kode), merupakan pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk, identitas pada suatu data yang dianalisis.
3. *Scoring* (Pemberian skor atau nilai), dalam pemberian skor digunakan skala likert

Yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor, misalnya :

- | | | |
|--|-------------|---|
| a) Sangat setuju/selalu/sangat positif | diberi skor | 5 |
| b) Setuju/sering/positif | diberi skor | 4 |
| c) Ragu-ragu/kadang-kadang/netral | diberi skor | 3 |
| d) Tidak setuju/hampir tidak pernah/negative | diberi skor | 2 |
| e) Sangat tidak setuju/tidak pernah | diberi skor | 1 |

4. *Tabulating* (Tabulasi)

Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan. Kemudian data-data yang dikumpulkan

akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis statistik dengan menggunakan spss 22.

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu dengan menganalisis data sampel dan hasilnya akan diberlakukan untuk populasi. Menurut (Sugiyono, 2016) dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelas, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validasi dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrument alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Menurut (Sekaran, 2011) validias menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validasi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid, (Ghozali, 2011).

3.7.1.2 Uji Relibilitas

Relibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (α)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 , (Ghozali, 2011).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2011) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain

tetap, maka disebut *Homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *Heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *Homoskedastisitas* atau tidak terjadi *Heteroskedastisitas*.

3.7.2.3 Uji Regresi Sederhana

Analisis dapat dilanjutkan dengan menghitung persamaan regresinya. Menurut (Sugiyono, 2016) persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel dependen dimanipulasi atau di rubah-rubah. Analisis regresi sederhana digunakan sebagai alat untuk mengukur pengaruh antara variabel independen X (Iklim Oraganisasi) dengan variabel dependen Y (Kepuasan Kerja). Dengan persamaan regresi sederhana yang digunakan dengan rumus analisis regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X = Iklim Organisasi

a = Konstanta (apabila nilai X sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b = Angka arah atau koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

e = Error atau residu

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji (t)

Uji t yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel independent dengan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t- hitung dengan t- table.

a. Penentuan Nilai Kritis (t- tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji – t dengan tingkat signifikan (X) 5% dengan sampel (n).

b. Kriteria Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Ha : Ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

1. Jika nilai t hitung $>$ t tabel Ho ditolak dan Ha diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen
2. Jika nilai t hitung $<$ t tabel Ho diterima dan Ha ditolak hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen

3.7.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terkait Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X.

Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Menurut (Santoso, 2010), *Adjusted R square* adalah *R square* yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari *R square* dari angka ini bisa memiliki ketersediaan jasa negative, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas di gunakan *Adjusted R²* sebagai koefisien determinasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenika, A. (2011). *Iklm Organisasi Sebagai Prediktor Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Covenant*. 4, 151–166.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Bina Aksara.
- Danang, S. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Indah, H. P. (2014). *Mengembangkan Sdm (Cetakan Pe)*. Laksana.
- Iqbal, F., Patja, D. S., & Ktut, S. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Fundamental Management Journal*, 9220(1), 40–53.
- Jumiyati, Suprayitno, & Sutarno. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Di Surakarta. *Jurnal Kepuasan Kerja*, 1(1).
- Kesawa, I. M. W., Supartha, I. W., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada PT Suka Pandawa. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(8), 2665–2694. <https://doi.org/ISSN: 2337-3067>
- Khaziah, & Fauzi, H. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di sekolah Menengah dalam Daerah Kuala Trengganu*. 1, 49–58.
- Lagonah, S., Pio, R., & Kaunang, M. (2011). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Manado.

Jurnal UNSRAT, 1(1), 1–10.

Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Humanitas*, 13(2), 84–94.

Nurkholis. (2013). Pendidikan Dalam Upaya Memajukan Teknologi. *Jurnal Kependidikan*, 1(1), 24–35.

Permadi, K. D. D., & Utama, I. W. M. (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan bank Rakyat Indonesia*. 5.

Permata, S. A. (2017). *TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK Pelayanan yang terbaik khususnya untuk organisasi yang bergerak dibidang jasa , maka organisasi tersebut harus mampu memberikan pelayanan yang terba*. 6(5), 2280–2307.

Priyatno, D. (2012). *Cara Kiat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20.0*. CV. ANDI OFFSET.

Rani, R., & Poonam. (2014). *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Dasar Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar*. 3, 652–658.

Rumengan. (2010). *Metodologi Penelitian*. Uniba Press.

Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. PT Elex Media Komputindo.

Sarjana, S. (2012). *Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK Negeri 1 Cikarang Barat*. 42, 173–186.

Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis* (4th ed.). Salemba Empat.

Subawa, I. K. A., & Surya, I. B. K. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar*. 6.

Sucianti, S. (2015). *Pengaruh Iklim Organisasi dan motivasi Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri dapin I dan II kecamatan Kuwarsan kabupaten Kebumen*. 2(1).

Sugiyono. (2013a). *Metode Kuantitatif Dan Metode Kualitatif R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2013b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,*

dan R&D. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta, cv.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Alfabeta.

Sunyoto. (2011a). *Metodologi Penelitian.* CAPS.

Sunyoto, D. (2011b). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis.* CAPS.

Sutarman. (2012). *Pengantar Teknologi Informasi.* PT. Bumi Aksara.

Syahier, Supeni, E. R., & Rozzaid, Y. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Smk Berdikari Jember.* 2, 61–75.

Yuliminarti, M. (2013). *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap SEMangat Kerja Guru di Sekolah Menengah pertama Negeri Sekecamatan Gorontalo Kota Selatan. Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah Terhadap SEMangat Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Sekecamatan Gorontalo Kota Selatan,* 2, 1.

RIWAYAT HIDUP

Curriculum Vitae



Nama : Muhammad Natsir Pardamean Harahap
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang / 01 Juni 1996
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor HP : 08228858005
Email : m.natsir114@gmail.com
Alamat : JL.Raja Haji Fisabilillah Gg. Pulau Pandan Lr.3
No.41

Nama Orang Tua

- a. Ayah : Muhammad Nuh Harahap M.Pd
- b. Ibu : Dahari Anni Nasution

Riwayat Pendidikan

- a. SD : SD Negeri 004 Bukit Bestari
- b. SMP : SMP Negeri 4 Tanjungpinang
- c. SMA : SMA Negeri 4 Tanjungpinang
- d. S1 : STIE Pembangunan Tanjungpinang