

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang penting dan menjadi penentu keberhasilan organisasi. SDM terdiri dari individu-individu yang memberikan kontribusi mereka dalam bentuk tenaga, pikiran, dan komitmen kepada organisasi. Kinerja organisasi, baik itu dalam perusahaan maupun pemerintahan, sangat bergantung pada kinerja individu-individu tersebut. Selain itu, kemajuan suatu bangsa juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas SDM adalah pendidikan yang ada di negara tersebut. Pendidikan merupakan upaya yang dilakukan oleh orang dewasa untuk mencerdaskan generasi berikutnya secara sadar dan terencana. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2002 tentang Sistem Pendidikan Nasional mendefinisikan pendidikan sebagai usaha untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri mereka. Tujuan pendidikan adalah agar peserta didik dapat memiliki kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan bagi diri mereka sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara.

Kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari kata sempurna dan masih perlu adanya perbaikan yang berkelanjutan. Hal tersebut dapat dilihat dari pemeringkatan *world population review* 2021 yang menempatkan negara Indonesia pada peringkat ke-54 dari 78 negara yang masuk dalam pemeringkatan pendidikan dunia. Kualitas pendidikan bangsa ini juga masih kalah dari negara Asia Tenggara yang lain seperti Singapura di posisi 21, Malaysia posisi 38, dan Thailand posisi 46 (Sambo, 2022).

Dalam meningkatkan kualitas pendidikan perlu adanya evaluasi dalam berbagai hal secara konsisten serta simultan. Dunia pendidikan tersusun dari berbagai aspek dan komponen yang berhubungan. Pada kenyataannya, pemeran kunci dalam proses belajar mengajar di kelas adalah guru. Guru

bertanggung jawab untuk mengajar, mendidik, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, dan menilai siswa atau anak didik yang dibimbingnya. Menurut Undang-Undang No 14 Tahun 2005, tugas utama seorang guru dalam pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan sekolah menengah adalah melibatkan kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Jika seorang guru memiliki komitmen rendah terhadap organisasi, maka kemungkinan terjadi ketidakaktifan dan penurunan kinerja guru yang pada akhirnya berdampak negatif pada prestasi belajar siswa. Komitmen seorang guru terhadap lembaga sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti iklim organisasi, motivasi, dan kompensasi yang diterima dari lembaga sekolah. Menurut Mulyasa menyebutkan bahwa keberhasilan suatu lembaga sekolah ditentukan oleh gurunya (Ibrahim, Sulhan, & Nurfauziyyah, 2022).

Lussier dalam (Oktapiani, Nurdin, & Abubakar, 2018) menyatakan bahwa Konsep iklim organisasi merujuk pada bagaimana anggota staf mempersepsi dan mengevaluasi lingkungan internal suatu organisasi. Persepsi ini, yang bervariasi di antara anggota, memiliki dampak signifikan pada perilaku individu mereka. Dalam konteks pengajaran, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru adalah budaya sekolah. Ide ini sejalan dengan teori yang diajukan oleh Snell dan Bohlander, yang menyiratkan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Dalam kasus khusus pengaturan sekolah, penting bagi iklim organisasi untuk menciptakan lingkungan yang kondusif di mana staf dan guru dapat efektif memenuhi persyaratan pekerjaan mereka. Akibatnya, iklim organisasi yang positif memiliki pengaruh langsung pada kinerja seseorang. (Janah, Akbar, & Yetti, 2020).

Motivasi yaitu proses yang menjelaskan intensitas, arah, serta ketekunan seseorang individu dalam mencapai targetnya (Tegar, 2019). Menurut Milner Menurut Milner motivasi yaitu dorongan dalam individu untuk mencapai tujuan. Sejalan dengan itu berdasar penelitian yang telah dilakukan oleh (Santiari, Sunu, & Dantes, 2020) bahwa terdapat kontribusi yang signifikan

antara motivasi terhadap Kinerja Guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,779 dan kontribusi sebesar 60,70%.

Ketika mencoba untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih produktif dan efisien, kompensasi merupakan isu krusial yang perlu diperhitungkan. Kompensasi adalah pengeluaran biaya yang dilakukan oleh madrasah dengan harapan bahwa madrasah akan mendapatkan hasil yang baik dari kinerja guru. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh madrasah kepada guru sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. (Maharani, Zakaria, & Rasmi, 2020). Menurut Mathis dan Jackson Kompensasi adalah faktor signifikan yang menentukan bagaimana dan mengapa orang memilih untuk bekerja di satu organisasi daripada yang lain. (Oktapiani, Nurdin, & Abubakar, 2018).

Fenomena umum dalam kompensasi dan kinerja banyak ditemukan salah satunya, seperti yang diungkapkan oleh (Seto, 2022), yaitu pemberian upah atau gaji yang rendah masih banyak ditemui pada beberapa perusahaan di beberapa daerah di Indonesia. Ini menjadi polemik bagi pekerja karena harus memutar pikiran untuk mendapatkan penghasilan tambahan dalam mencukupi kebutuhan keluarganya. Hal tersebut berimbas pada kinerja karyawan karena kompensasi (gaji) yang diterima dirasa kurang dan belum cukup sehingga mencari penghasilan tambahan.

Dari hasil studi pendahuluan melalui wawancara yang dilakukan peneliti dengan Wakamad dan beberapa tenaga pendidik (guru) di MAN se-Kabupaten Bandung, didapatkan informasi bahwa kinerja guru sudah optimal sekitar 80%. Akan tetapi masih ada tenaga pendidik yang mengampu pelajaran di luar spesialisasinya dan ketika ada kebijakan baru yang diterapkan ada beberapa guru yang kurang cakap dalam menjalankan kebijakan baru tersebut. Selain itu juga kondisi atau iklim organisasi yang kurang tertata dengan baik dan kurangnya pemberian motivasi pada guru serta kompensasi yang diterima oleh guru belum mencukupi tanggungan hidup para guru berpengaruh pada kinerja tenaga pendidik/guru. Oleh karena itu perlu adanya evaluasi dari kepala madrasah sebagai pimpinan di madrasah.

Urgensi dalam penelitian ini ialah iklim organisasi, motivasi dan kompensasi yang merupakan unsur penting dalam suatu lembaga khususnya lembaga pendidikan. Karena iklim organisasi merupakan persepsi dan hubungan antar semua karyawan (pendidik dan kependidikan) di sekolah serta lingkungan kerja yang dirasakan oleh semua anggota madrasah, sesuai dengan yang diutarakan oleh (Hoy & Miskel, 2014) iklim organisasi mengacu pada aspek lingkungan belajar yang relatif konstan yang dialami guru dan yang memengaruhi sikap mereka. Hal ini didasarkan pada kepentingan bersama dalam "sikap" dalam pendidikan. Motivasi merupakan rangsangan yang timbul baik itu dalam diri seorang guru ataupun dari luar, sesuai dengan yang diutarakan oleh Afandi (2018) Seseorang atau individu termotivasi ketika mereka terinspirasi, didorong, dan didorong untuk melakukan tugas dengan tulus, senang, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari tugas yang mereka lakukan positif dan berkualitas tinggi. Kompensasi merupakan besaran pendapatan yang diterima oleh guru hasil dari tenaga dan pikiran yang telah dia berikan pada sekolah, hal tersebut sesuai dengan yang disampaikan oleh Presilawati (2016) Semua pendapatan yang diterima secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, baik berupa uang, barang, atau keduanya, disebut sebagai kompensasi. Kompensasi dapat dalam bentuk uang, atau pembayaran kompensasi kepada karyawan dalam jumlah uang tertentu. Oleh karena itu iklim organisasi yang bagus, pemberian motivasi dan kompensasi yang cukup akan membuat guru nyaman yang berimplikasi pada kinerja yang baik di lembaga pendidikan. Menurut kinerja akan tampak dalam kemampuan seorang pekerja menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi sebagai unsur yang harus ada dalam organisasi yang harus terus dijaga dan ditingkatkan dan kinerja yang optimal akan timbul ketika iklim organisasi yang mendukung, motivasi yang terus terjaga dan kompensasi yang sesuai akan menjadikan lembaga pendidikan terus berkembang menjadi lebih bagus.

Ciri khas dari penelitian ini yaitu bersifat umum pada iklim organisasi, motivasi, kompensasi, serta kinerja guru. Dimana penelitian yang dilakukan sebelumnya lebih bersifat khusus seperti yang dilakukan oleh Salman Farisi DKK (2020) dalam jurnal *Humaniora*, dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Melaporkan hasil temuannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat perbedaan pada fokus dan objek penelitian yaitu terlihat bahwa penelitian ini berfokus pada motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Perbedaan peneliti berfokus pada pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Sedangkan penelitian terdahulu lebih berfokus pada perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru di MAN se Kab Bandung. Oleh karena itu, peneliti mencoba melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru (*Penelitian pada Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Bandung*)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana motivasi guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?
3. Bagaimana kompensasi di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?
4. Bagaimana kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?

5. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?
6. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?
8. Bagaimana pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan iklim organisasi di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.
2. Untuk mendeskripsikan motivasi di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.
3. Untuk mendeskripsikan kompensasi di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.
4. Untuk mendeskripsikan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.
5. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.
6. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.
7. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.
8. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah khazanah ilmu manajemen sumber daya manusia tentang Pengaruh Iklim Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi subjek penelitian, akan mendapatkan informasi terkait Pengaruhnya Iklim Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menyusun perencanaan agar tercipta sebuah kinerja yang optimal.
- b. Bagi institusi pendidikan, akan mendapatkan informasi dan rujukan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pemecahan masalah kinerja guru yang sering terjadi melalui iklim kerja, motivasi dan kompensasi.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa memberikan sumbangan data dan menjadi acuan dalam melakukan penelitian berikutnya terkait kinerja guru.

E. Kerangka Teori

Variabel dalam penelitian ini berjumlah empat terdiri dari, variabel (X1) Iklim Organisasi, (X2) Motivasi, (X3) Kompensasi dan variabel (Y) Kinerja.

Kurt Lewin menciptakan frase "iklim organisasi" pada tahun 1930-an untuk menggantikan istilah "iklim psikologis." Iklim organisasi merupakan manifestasi dari persepsi, emosi, dan perilaku anggota yang mencerminkan norma, nilai, dan sikap yang dianutnya (Ratnasari, Buulolo, & Nasrul, 2020). Lussier menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah respon yang dirasakan oleh anggota terkait dengan kondisi lingkungan internal organisasi, yang akan berdampak pada perilaku mereka di masa mendatang. (Oktapiani, Nurdin, & Abubakar, 2018). Harapannya, organisasi dapat memberikan bantuan kepada individu dalam mengatasi masalah yang mereka hadapi. Hal ini karena organisasi diharapkan mampu mengintegrasikan berbagai aspek kehidupan individu, termasuk dalam hal ekonomi, sosial, intelektual, spiritual, dan emosional. (Ratnasari, Buulolo, & Nasrul, 2020). Menurut Robert Stringer (2002), dimensi iklim organisasi meliputi:

1. Struktur (*Structure*)

Struktur organisasi mencerminkan keyakinan bahwa pegawai diatur secara baik dan memiliki pemahaman jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka.

2. Standar-standar (*Standards*)

Mengukur tingkat motivasi untuk meningkatkan kinerja dan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka dengan baik.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Mencerminkan keyakinan karyawan bahwa merekalah yang bertanggung jawab dan bahwa mereka tidak pernah meminta saran dari orang lain sebelum mengambil keputusan.

4. Pengakuan

Pegawai merasa dihargai dengan adanya gaji yang pantas setelah berhasil melaksanakan tugas dengan baik.

5. Dukungan (*Support*)

Menggambarkan perasaan pegawai terhadap adanya kepercayaan dan dukungan tim yang ada dalam kelompok kerja.

6. Komitmen

Menggambarkan rasa bangga dan komitmen sebagai anggota organisasi.

Motivasi adalah kemampuan untuk memberikan usaha maksimal guna mencapai target organisasi, yang dipengaruhi oleh pemenuhan berbagai kebutuhan individu. Motivasi merupakan dorongan yang hadir dari diri individu karena inspirasi, semangat, dan dorongan untuk melaksanakan kegiatan dengan dedikasi, kebahagiaan, dan ketekunan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020). Motivasi dalam bidang manajemen pendidikan Islam merupakan suatu bimbingan atau arahan dalam upaya mendorong kepada seluruh SDM dari personil yang berada dalam suatu lembaga agar dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan penuh kesadaran yang tinggi (Ihsan, Supiana, & Gustini, 2021).

Teori Motivasi sangat berkaitan dan lekat sekali dengan teori kebutuhan Abraham Maslow. Abraham Maslow dalam (Prihartanta, 2015) mengatakan bahwa pada dasarnya manusia memiliki kebutuhan pokok yang ditunjukkan kedalam 5 tingkatan. 5 tingkatan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, seperti adanya rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman, merasakan aman dan terlindung, jauh dari bahaya
3. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki seperti, berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki.
4. Kebutuhan akan penghargaan, seperti berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, seperti kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetis: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya.

Menurut Afandi (2018), terdapat beberapa indikator motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Ini mencakup kebutuhan mendasar seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan lain sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini mendorong seseorang untuk bekerja dengan tekun.

2. Kebutuhan akan masa depan

Dorongan untuk memiliki masa depan yang cerah dan stabil, menciptakan suasana yang tenang, harmonis, dan optimis.

3. Kebutuhan harga diri

Keinginan untuk mendapatkan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja dari rekan kerja dan masyarakat sekitar.

4. Kebutuhan akan pengakuan atas prestasi kerja

Keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan dengan memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi yang optimal

Kompensasi yaitu imbalan yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaannya, baik materi maupun tidak, itu harus diukur dan dibayar. Tujuan

dari memberikan kompensasi adalah untuk memberikan insentif dan motivasi kepada tenaga kerja agar meningkatkan kinerja mereka, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas produksi (Presilawati, 2016). Menurut Herman dalam (Maharani, Zakaria, & Rasmi, 2020) Kompensasi adalah pengeluaran yang harus dilakukan oleh madrasah dengan tujuan bahwa madrasah akan mendapatkan imbalan berupa prestasi kerja dari guru. Kompensasi yaitu bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh madrasah kepada guru sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut (Mujanah, 2019), indikator kompensasi meliputi:

1. Gaji

Atasan dapat memberikan hadiah uang kepada anggota staf atau karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pembayaran ini dibayarkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kerja, dan kesepakatan.

2. Insentif

Kompensasi yang diberikan diluar gaji atau upah yang dilihat dari kinerja.

3. Tunjangan

Keuntungan seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang dibayar majikan, program pensiun, dan keuntungan lain yang berkaitan dengan hubungan kerja adalah contoh remunerasi non-finansial.

4. Fasilitas

Kompensasi non-finansial adalah jenis kompensasi yang memiliki nilai substansial, terutama bagi eksekutif yang menerima gaji tinggi dari perusahaan.

Istilah kinerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara dalam (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020) menjelaskan bahwa Kinerja adalah hasil prestasi seorang pegawai baik kualitas maupun kuantitasnya selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Kata kinerja, yang juga berarti hasil atau kinerja tenaga kerja, dari sinilah istilah

"kinerja" berasal. Kinerja, bagaimanapun, sebenarnya memiliki definisi yang lebih luas yang mencakup baik tindakan melakukan pekerjaan maupun konsekuensi dari kerja tersebut (Wibowo, 2017).

Adapun menurut (Robbins & Judge, 2016), Tingkat kinerja pegawai sebaiknya diukur dengan menggunakan indikator kinerja. Berikut ini adalah metrik untuk mengukur kinerja karyawan: 1) Kualitas kerja; 2) Kauntitas; 3) Ketepatan waktu; 4) Efektifitas; 5) Kemandirian.

Indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Efektif

Metrik ini menilai tingkat kesesuaian yang dihasilkan dengan mencapai suatu tujuan.

2. Efisien

Metrik ini menilai tingkat kesesuaian yang dihasilkan dengan mencapai suatu tujuan.

3. Kualitas

Metrik ini menilai seberapa dekat kualitas barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan keinginan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan waktu

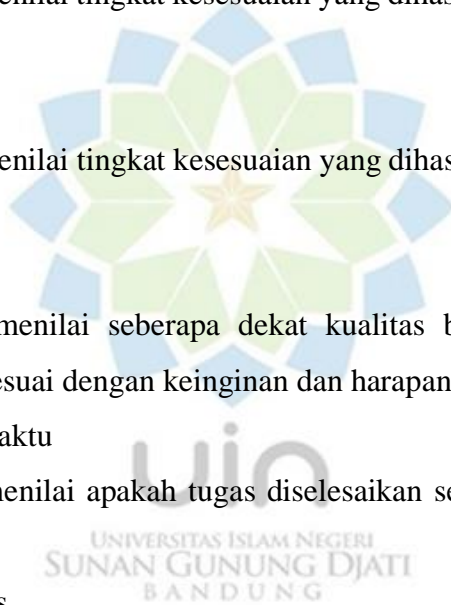
Metrik ini menilai apakah tugas diselesaikan secara akurat dan sesuai jadwal.

5. Produktivitas

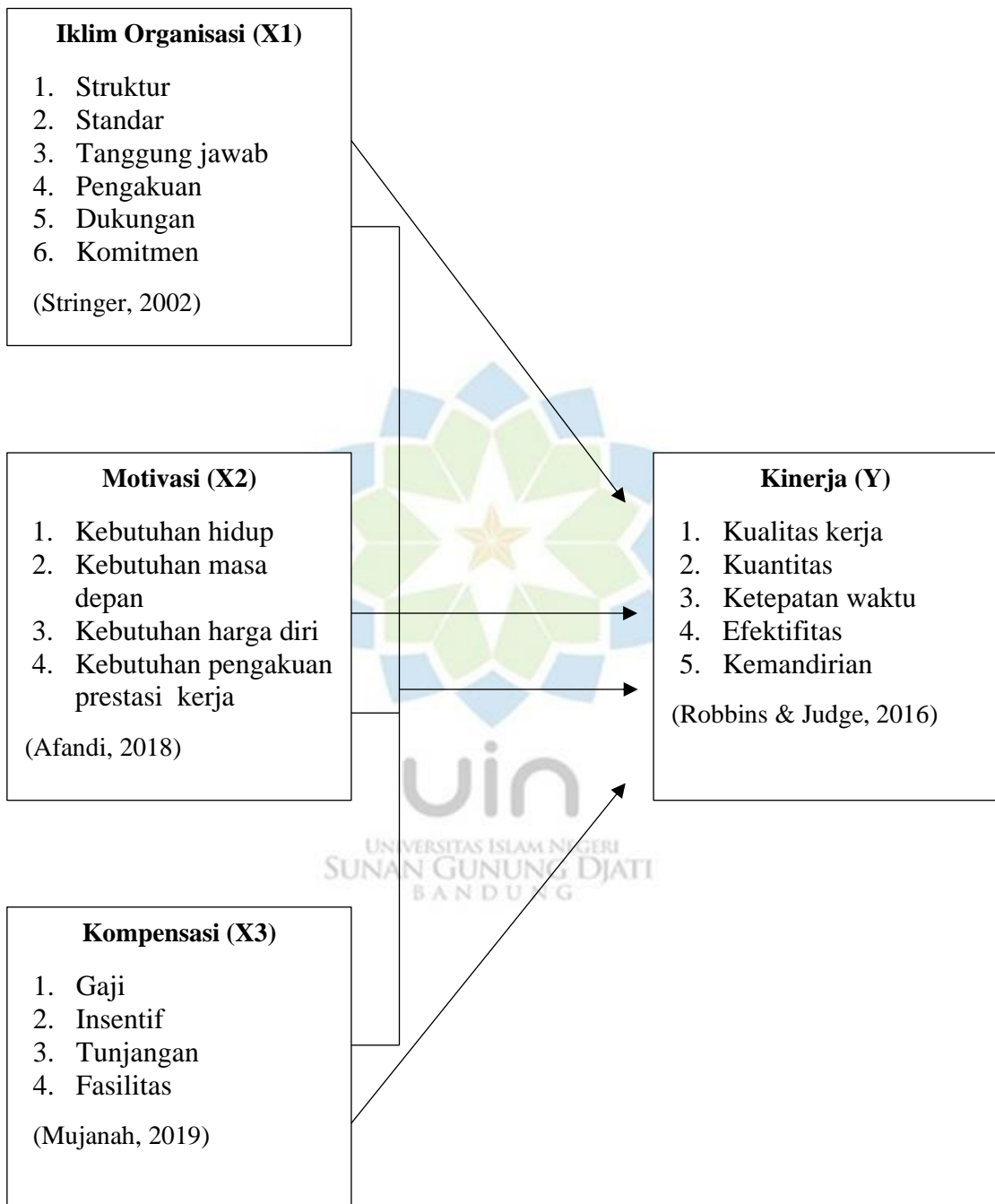
Metrik ini menilai tingkat efektivitas organisasi..

6. Keselamatan

Berkenaan dengan kesehatan karyawan, metrik ini menilai kesehatan keseluruhan organisasi dan lingkungan kerja (Widayati, 2019).



Berdasarkan uraian diatas, skema dari kerangka teori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir

F. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang diajukan oleh peneliti sebagai penjelasan sementara mengenai hubungan antara variabel-variabel dalam suatu penelitian. Pernyataan ini memiliki tingkat spesifik yang tinggi dalam menjelaskan perilaku, fenomena, atau keadaan yang telah atau akan terjadi (Paramita, Rizal, & Sulistyan, 2021). Dari pemahaman tersebut maka hipotesis penelitian ini, yaitu:

1. Hipotesis kerja/Alternatif (Ha): Terdapat pengaruh antara iklim organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru di MAN Se-Kabupaten Bandung
2. Hipotesis Nol (Ho): Tidak terdapat pengaruh antara iklim organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru MAN Se-Kabupaten Bandung.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan atau yang hampir sama dengan penelitian ini digunakan untuk mengetahui persamaan juga perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya, antara lain:

1. Penelitian dari Naibaho dan Dorothea (2022) yang diterbitkan pada jurnal *Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* penelitian di SMAN 1 Banjar Agung dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Banjar Agung, Lampung’. Konsep "iklim organisasi" merujuk pada bagaimana karyawan mempersepsi dan menilai lingkungan internal organisasi mereka. Persepsi ini bervariasi di antara individu dan memiliki dampak signifikan pada perilaku mereka. Dalam konteks pengajaran, budaya sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Ide ini sejalan dengan teori Snell dan Bohlander, yang mengusulkan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi kinerja individu. Dalam kasus sebuah sekolah, sangat penting bagi iklim organisasi untuk mendukung agar staf dan guru dapat efektif memenuhi persyaratan pekerjaan mereka. Sebagai

hasilnya, iklim organisasi yang positif secara langsung mempengaruhi kinerja individu.

2. Skripsi Riska Suci Oktaviani (2020) yang diterbitkan di Universitas Sriwijaya dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan”. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan bermakna antara lingkungan organisasi dengan kinerja pegawai di Perpustakaan Provinsi Sumatera Selatan. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk lebih memperhatikan dan memperbaiki lingkungan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah terdapat perbedaan jumlah variabel yang diteliti, baik variabel x (lingkungan organisasi) maupun variabel y (kinerja karyawan).
3. Artikel Yusup Abdul Rahman, Alamsyah Nurseha dan Capi Budiyanto (2021) yang diterbitkan pada jurnal *AL-IDRAK Jurnal Pendidikan Islam dan Budaya* dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Modern Al-Ihsan Baleendah”. Berdasarkan hasil analisis dan pengolahan data penelitian, ditemukan bahwa penerapan kompensasi dalam kategori baik dengan skor 70,30. Kinerja guru juga termasuk dalam kategori baik dengan skor 76,29. Namun, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linear antara kompensasi dan kinerja guru, karena nilai deviation from linearity pada tingkat signifikansi 5% adalah $0,040 < 0,05$. Selain itu, hasil uji korelasi menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara kompensasi dan kinerja guru, karena nilai signifikansi pada tingkat 5% adalah $0,102 > 0,05$. Hasil uji regresi juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena nilai t hitung sebesar $1,678 < t$ tabel 2,028. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Artinya, seberapa besar kompensasi yang diberikan tidak akan berdampak pada

kinerja guru, begitu pula sebaliknya. Kinerja guru yang baik tidak akan mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima.

4. Artikel Rani Oktapiani, Diding Nurdin dan Abubakar (2018) yang diterbitkan pada jurnal *Administrasi Pendidikan* dengan judul “Kompensasi dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar”. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kompensasi dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Rekomendasi yang dapat diambil dari penelitian ini adalah perlu dilakukan peninjauan kembali terhadap kebijakan penetapan gaji dan honor untuk memastikan bahwa kebutuhan hidup guru terpenuhi dengan layak. Selain itu, penting bagi pimpinan sekolah untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif agar guru dapat bekerja dengan semangat dan saling bekerja sama. Guru juga diharapkan dapat menjalin hubungan yang baik dengan semua pihak sehingga proses akademik di sekolah dapat berjalan dengan baik.
5. Artikel Getruida Calorina Naomi Orno dan Darmian Hasbullah (2020) yang diterbitkan pada jurnal *SIPATOKONG* dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan Akademik Pengawas, Motivasi Kerja, Iklim Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN”. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa pembelajaran supervisor, motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berada pada kategori sesuai, sedangkan kinerja guru berada pada kategori cukup. Selain itu, hasil analisis inferensial menunjukkan hal sebagai berikut: (1) Pelaksanaan supervisi akademik berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja guru, namun pengaruhnya melalui disiplin kerja dapat diabaikan. Artinya pengaturan supervisi pembelajaran berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja guru, tetapi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. (2) Motivasi kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap hasil kerja guru, dan pengaruh terhadap disiplin kerja juga signifikan. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja guru, dan juga melalui pengaruhnya terhadap disiplin kerja. (3) Lingkungan kerja berpengaruh langsung

signifikan terhadap prestasi kerja guru, tetapi disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan. Dengan kata lain lingkungan kerja yang baik berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja guru, tetapi tidak mempengaruhi disiplin kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan supervisi pembelajaran, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja guru, dengan perbedaan derajat.

6. Artikel dari Santiari, Sunu dan Dantes (2020) yang diterbitkan pada jurnal *Administrasi Pendidikan Indonesia* dengan judul “Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut: Pertama, terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, dengan rasio korelasi sebesar 0,766 dan kontribusi sebesar 58,70%. Kedua, terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru, dengan korelasi sebesar 0,704 dan kontribusi sebesar 49,50%. Ketiga, terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara motivasi kerja dengan hasil kerja guru dengan tingkat korelasi sebesar 0,779 dan tingkat kontribusi sebesar 60,70%. Keempat, secara keseluruhan terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan prestasi kerja guru, dengan rasio korelasi berganda sebesar 0,885 dan tingkat
7. Artikel dari Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan dan Syaiful Eddy (2020) dalam jurnal *Pendidikan Tambusai* dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru”. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa: 1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 3) ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan peraturan perundang-undangan disiplin kerja terhadap kinerja guru.
8. Artikel Salman Farisi, Juli Irnawati dan Muhammad Fahmi (2020) yang diterbitkan pada jurnal *Humaniora* dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa secara keseluruhan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik terhadap prestasi kerja pegawai PT. Perkebunan Kebun Nusantara V (Persero) Tanah Putih, Provinsi Riau. Namun jika dianalisis secara terpisah, ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. .

9. Artikel Wijiyono (2019) yang telah diterbitkan pada jurnal *Tarbawi* dengan judul “Hubungan Pengambilan Keputusan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Tangerang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan positif yang signifikan antara pengambilan keputusan dengan kinerja guru, dengan korelasi yang kuat sebesar 0,488 ($p < 0,01$), (2) terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan organisasi dengan kinerja guru, dengan korelasi sebesar 0,378 ($p < 0,01$), (3) terdapat hubungan positif yang signifikan antara pengambilan keputusan, lingkungan organisasi dan kinerja guru siswa, dengan korelasi tinggi sebesar 0,779 ($p < 0,01$). Hasil ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, penting untuk mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan dan menciptakan lingkungan yang terorganisir dengan baik, baik pada tingkat individu maupun kolektif.
10. Artikel Ely Kurniawati (2018) yang diterbitkan pada jurnal *DIMENSI* di PT Pegadaian (Persero) Kota Batam dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (x_1) dan lingkungan organisasi (x_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (y), yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 34.094 . Nilai ini jauh lebih besar daripada nilai signifikansi pada alpha 0,05 yaitu 3.15, atau $F = 34.694 > f_{0.05} (2:63) = 3.15$. Pola budaya organisasi tidak terbatas pada persamaan $1,27 + 0,629x_1 + 0,315x_2$. Oleh karena itu, yang lebih baik adalah mempertimbangkan budaya organisasi (x_1) dan iklim organisasi (x_2)

dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebelumnya, instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Dalam hasil penelitian ini, nilai R² sebesar 0,532 diketahui. Dari nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa 53,20% dari kinerja karyawan di PT. Pegadaian Batam dipengaruhi oleh budaya organisasi dan iklim organisasi, sedangkan faktor lainnya tidak diselidiki dalam penelitian ini. Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan yaitu terdapat pada variabel x dan variabel y serta lokasi pengambilan data yang berbeda.

Persamaan dari penelitian terdahulu diatas dengan penelitian ini yaitu penggunaan variabel dalam penelitian. Sedangkan perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan yaitu terdapat pada jumlah variabel x yang digunakan dan lokasi pengambilan data yang berbeda.

