

BAB II

TINJAU PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Susan E (2019:953) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer.

Menurut Susan E (2019:953) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan. suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber

daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

B. Kinerja Guru

Menurut Mumar (2017:28) kinerja guru adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud atau yang menjadi indikatornya adalah kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran, yang dimulai dari bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, serta menganalisis dan menindaklanjuti hasil evaluasi pembelajaran tersebut.

Berikut adalah Undang Undang Guru dan Dosen, dalam Undang Undang ketetapan Dosen dan Guru Bab1 pasal 1 adalah : Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal dalam setiap jenjang dan jenis pendidikan.

Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama adalah perjanjian tertulis antara guru atau dosen dengan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban

para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Undang undang tersebut menegaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang undangan. Lebih lanjut, Undang Undang Guru dan Dosen (UUGD) mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Sebagai tenaga profesional, guru diharapkan dapat meningkatkan martabat dan perannya sebagai agen pembelajaran.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli, penulis menyimpulkan bahwa kinerja guru merupakan prestasi seorang guru yang diukur melalui standar yang telah ditentukan dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan - kemungkinan lain dalam suatu rencana pembelajaran yang sudah distandarisasikan melalui silabus berdasarkan ketetapan yang baku.

1. Kinerja

Kinerja karyawan dari masing masing orang berbeda karena memang pada dasarnya kinerja keryawan bersifat individual. Dimana setiap karyawan akan memiliki tingkat kinerja karyawan yang berbeda

dengan penilaian yang akan berlaku pada masing masing karyawan tersebut.

Menurut Indrasari Meithiana (2017:50) Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. kinerja sebagai pencatatan hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu, menyatakan bahwa kinerja sebagai proses organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi karyawan, bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurt Helfert dalam Indrasari Meithiana (2017:51) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat secara terus menerus oleh manajemen. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Artinya semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. kinerja merupakan umpan balik

tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karier orang itu sendiri khususnya organisasi.

Menurut Siagian, Khair (2018:61) Kinerja Guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya, Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja Guru dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Kinerja Guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang Guru telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi bagaimana seseorang mencapainya Kinerja juga bisa diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Indrasari Meithiana (2017:55) Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisai untuk menilai kinerja Guru. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada Guru dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan

meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap Guru seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. mengukur kinerja dari banyak aspek. Terdapat tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja Guru secara individu yakni:

- a. *Kualitas*, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- b. *Produktifitas*, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- c. *Ketepatan waktu*, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. *Efektivitas*, adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- e. *kemandirian*, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan gursa menghindari hasil yang merugikan.

Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, penggajian, dan pengembangan karir. Kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi. Organisasi haruslah memilih kriteria secara subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif adalah evaluasi kinerja terhadap standar-standar spesifik,

sedangkan ukuran secara subyektif adalah seberapa baik seorang karyawan bekerja keseluruhan.

Menurut Sahaya, Wahyuni(2017:139) Arti dari pengukuran kinerja yaitu tindakan dalam pengukuran yang dilakukan kepada berbagai aktivitas yang terdapat pada suatu perusahaan dalam rantai nilai. Umpan baik yang digunakan dari hasil pengukuran tersebut, mendapatkan suatu informasi mengenai prestasi, melaksanakan rencana serta beberapa keperluan perusahaan dalam pengendalian dan penyesuaian Pengukuran kinerja adalah suatu aktifitas yang secara terus menerus memonitor pencapaian program, terutama kearah kemajuan pencapaian tujuan jangka Panjang. Penilaian informal dapat dilaksanakan setiap waktu dimana pihak atasan merasa perlu.

Menurut Munandar dalam Indrasari (2017:52) mengatakan bahwa membuat model penilaian prestasi kerja yang mencakup ketiga aspek di dalamnya, antara lain: *identification*, *measurement*, dan *management* mengenai prestasi kerja di dalam organisasi.

a. *Identification*

Mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang manajer untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja. Identifikasi secara rasional dan legal memerlukan sistem pengukuran berdasarkan *jobanalysis*. Sistem penilaian akan terfokus pada prestasi kerja yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dari pada karakteristik yang tidak berhubungan dengan prestasi kerja seperti ras,

umur, dan jenis kelamin.

b. Measurement

Pengukuran (*measurement*) merupakan bagian tengah dari system penilaian, guna membentuk managerial judgment prestasi kerja yang memilah hasil baik-buruknya. Pengukuran prestasi kerja yang baik harus konsisten melalui organisasi. Seluruh manajer di dalamnya diharuskan menjaga standar tingkat perbandingannya. Pengukuran prestasi kerja melibatkan sejumlah ketetapan untuk merefleksikan perilaku pada pengenalan beberapa karakteristik maupun dimensi. Secara teknis, sejumlah ketetapan itu seperti halnya predikat *exellent* (sempurna), *good* (baik), *average* (cukup), dan *Poor* (kurang) dapat digunakan dengan pemberian nomor dari 1 hingga 4 untuk tingkatan prestasi kerja karyawan.

c. Management

Penilaian prestasi kerja bagi tenaga kerja dan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kerja serta memotivasi tenaga kerja di masa berikutnya. Hal ini dapat dipahami sebagai suatu tahapan yang dirancang untuk memperbaiki kinerja perusahaan secara keseluruhan melalui perbaikan prestasi kerja tenaga kerja oleh manajer lini.

Menurut Setiobudi (2017:171) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Kualitas: tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. *Efektifitas*: tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Komitmen Organisasi: tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi

Menurut Harahap & Tritayas (2020:123) Indikator kinerja karyawan indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas Merupakan pengelola waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja Merupakan kesediaan karyawan dalam

mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya

Berdasarkan teori-teori para ahli diatas maka dapat disintesisakan Kinerja Guru adalah hasil yang dicapai oleh Guru tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja Guru memiliki dimensi menurut Setobudi adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, dan Komiten organisasi.

C. Kepuasan Kerja

Menurut Indrasari (2017: 38) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. kepuasan kerja sebagai sikap positif atau

negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Menurut Indrasari (2017: 37) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan. melibatkan aspek upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan antara pengajar dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi menjadi landasan pencapaian kinerja perguruan tinggi. sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Menurut Nabawi (2020:176) kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan

diharapkan dari pekerjaannya.

Menurut Arianti, Hubeis, Puspitawati (2020:35) mengemukakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaji, karakteristik pekerjaan, promosi, supervisi, kelompok kerja, dan kondisi kerja. kepuasan kerja memiliki beberapa kategori, yaitu:

1. *Pay satisfaction*(membayar kepuasan), yaitu mencerminkan perasaan pekerja mengenai bayarannya yang sesuai dengan hak yang didapatkan;
2. *Promotion Satisfaction*(kepuasan promosi), yaitu mencerminkan perasaan pekerja mengenai kebijakan promosi perusahaan dan pelaksanaannya;
3. *Coworker Satisfaction* (kepuasan Rekan kerja), yaitu mencerminkan perasaan karyawan terhadap rekan kerjanya;
4. *Satisfaction with the work itself*(kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri), yaitu mencerminkan perasaan pekerja mengenai pekerjaannya, apakah menantang atau sebagainya.

Menurut Robbins dalam Indrasari (2017:47) menyatakan bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan menggunakan beberapa pendekatan, yaitu *single global rating method (SGRM)* yang mengukur sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya, dan *Summation score method (SCM)* yang mengukur tentang pengenalan tugas kerja dan beban kerja, lingkungan kerja, hubungan supervisi, kesempatan promosi karier, dan hubungan dengan relasi kerja.

Menurut Nabawi (2020:174) Dimensi Kepuasan kerja yaitu :

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya,
2. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan,
3. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-
4. nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban,
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Khoiruddin, Munir, Rokhim (2020: 177) Adapun indikator kepuasan kerja karyawan dibagi menjadi 5, yaitu :

- a. Upah atau gaji

Hal yang paling ditunggutunggu setiap karyawan adalah gaji, gaji merupakan kontrak prestasiyang diterima oleh seorang karyawan/pekerja dan pekerjaan sebagai jaminannya dan memiliki sifat yang lebih tetap, sedangkan upah adalah kontrak prestasi yang diterima oleh pekerja berdasarkan hasil dari apa yang dicapainya dan tidak mempunyai jaminan kerja.

- b. Rekan kerja yang mendukung

Dalam hal ini karyawan tidak hanya membutuhkan uang dan sesuatu yang dapat diukur, melainkan teman sebagai lawan dalam interaksi sosial dan pimpinan yang dapat bekerja sama dengan karyawan. Rekan kerja yang ramah dan mendukung untuk membuat kepuasan kerja meningkat, perilaku seorang atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan akan cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan dalam menggunakan keterampilan dan kemampuan serta menawarkan berbagai macam tugas yang menantang, kebebasan dan umpan balik terhadap pekerjaan yang dilakukan.

d. Kesempatan Promosi

Setiap karyawan memiliki kesempatan berkarir didalam suatu pekerjaan di perusahaan, dan kesempatan untuk maju didalam organisasi disebut dengan promosi atau kenaikan jabatan Karyawan yang memiliki prestasi yang baik akan layak untuk dipromosikan untuk menjadi manajer atau pangkat yang lain yang lebih tinggi dari jabatannya yang dulu.

e. *Supervisi*

Supervisi adalah sebuah usaha untuk memimpin dengan mengerahkan orang lain sehingga dapat menjalankan tugas dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal.

Berdasarkan Teori Teori Para Ahli diatas maka dapat

disintesis bahwa kepuasan Guru adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Guru memiliki Dimensi menurut Khoiruddin, Munir, Rokhim (2020) adalah upah atau gaji, Rekan kerja yang mendukung, pekerjaan itu sendiri, dan kesempatan promosi, Supervisi.

D. Iklim organisasi

Kusumaputri (2021: 2) mendefinisikan iklim organisasi, adalah mengenai sifat-sifat atau ciri yang dirasakan anggota organisasi yang terjadi dalam lingkungan kerja. Kondisi ini timbul karena terutama kegiatan organisasi, yang dilakukan, dan mempengaruhi perilaku. Iklim organisasi merupakan kepribadian dari organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya. lingkungan di mana Guru organisasi berinteraksi untuk melakukan pekerjaan mereka.

Lingkungan adalah lingkungan di dalam departemen, atau unit perusahaan besar seperti pabrik, cabang, atau seluruh organisasi.

Menurut Hariani, Arifin, Putra (2019:23) iklim organisasi adalah persepsi para Guru mengenai kualitas sekitar lingkungan Internal organisasi yang secara relatif dirasakan dan akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Keaneragaman pekerjaan yang ada dirancang berbeda pada setiap organisasi, ini menggambarkan bahwa di setiap organisasi memiliki iklim yang berbedabeda. Iklim juga berhubungan langsung dengan karakteristik organisasi yang dirasakan oleh karyawan, apapun

yang ada di organisasi, mereka akan menafsirkan upaya mereka untuk mem konstruktif dan sehat akan dapat menciptakan Guru yang lebih puas saat bekerja dan jika organisasi ingin meningkatkan produktivitas, maka perlu dilakukan upaya untuk melibatkan lebih banyak Guru padalingkungan kerja mereka sehingga mereka dapat puas dan lebih berkomitmen pada suatu organisasi memahami lingkungan sekitar. bahwa iklim organisasi sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang akan menentukan motivasi. Sebuah studi mengungkapkan bahwa lingkungan yang lebih.

Menurut Priambodo , Darokah , Sari (2019:222) Setiap anggota organisasi yang merasa nyaman bekerja dengan perusahaan, merasa pekerjaannya dihargai oleh pimpinan dan rekan sesama kerjanya, diperlakukan secara adil, mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan tenaga dan pikiran yang telah diberikannya kepada perusahaan, secara tidak langsung akan membuat karyawan tersebut untuk memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan. Adanya komitmen organisasi yang tinggi dari para karyawan, dapat terefleksi dan mengindikasikan bahwa Guru secara sukarela dan bersedia bekerja dengan perusahaan, tidak memiliki keinginan untuk melakukan pemutusan hubungan kerjadengan perusahaan dalam waktu dekat, selalu menunjukkan kinerja terbaiknya untuk kemajuan perusahaan. setiap Guru memiliki penilaian, paradigma, perasa dan penginterpretasian yang berbeda tergantung denganinformasi yang mereka miliki tentang perusahaan tersebut. jika seorang

Guru memiliki persepsi yang baik tentang iklim organisasi perusahaan tempat dia bekerja, maka secara langsung akan memengaruhi semakin tingginya tingkat komitmen kerja Guru tersebut kepada perusahaan dan hal ini berlaku sebaliknya.

Menurut Mukhtar (2021: 88) Iklim organisasi merupakan salah satu cara untuk mengukur budaya organisasi, dan Iklim organisasi itu sendiri dimaknai sebagai cara Guru memahami lingkungan organisasinya. berpendapat bahwa faktor tertentu dapat penting pada organisasi tertentu, namun tidak memiliki makna yang berarti pada organisasi lain. Iklim organisasi merupakan kondisi yang menggambarkan lingkungan psikologis yang dirasakan Guru dalam organisasinya dan Iklim organisasi yang ada dipengaruhi dari persepsi Guru yang bekerja didalam lingkungan tersebut dan ketika Iklim organisasi ini dirasakan nyaman dan menyenangkan akan memberikan dampak psikologis bagi kepuasan kerja Guru dalam suatu organisasi.

Menurut Harian, Arifin, Putra(2019:24) Dimensi iklim organisasi yaitu :

- a. *Participation And Rewards*(sebuah partisipasi dan Hadiah) yaitu dimensi yang terdiri dari item yang berhubungan dengan tingkat partisipasi diperbolehkan dalam menetapkan tujuan dan standar kinerja, juga item yang berkaitan dengan hubungan antara kinerja yang dirasakan dan manfaat.
- b. *Structure*(Struktur) yaitu dimensi yang terdiri dari item yang

berkaitan dengan kejelasan kebijakan dan prosedur organisasi, dan kejelasan tujuan dan tugas-tugas.

- c. *Warmthand Suppor (Dukungan Hangat)t* yaitu dimensi yang terdiri dari item yang berkaitan dengan hubungan interpersonal antara bawahan dan orang lain dalam organisasi termasuk manajemen.
- d. *Standards (Standar)* yaitu dimensi yang berkaitan dengan standar kinerja, kesulitan tujuan,dan tekanan untuk kinerja. Dan yang terakhir
- e. *Responsibility (Tanggung Jawab)* yaitu dimensi yang mencakup pada tanggung jawab individu dan otonomi.

Menurut Fortunately, Asmendri, Haviz (2019: 88) Dimensi iklim organisasi antara lain:

- a. Tanggung jawab kerja yaitu tugas dan peran yang didelegasikan oleh pimpinan, berani menanggung resiko, kesediaan menghadapi berbagai karakteristik peserta didik, serta penggunaan waktu dan tenaga dengan baik;
- b. Hubungan antar personil berupa keramahan, keterbukaan, musyawarah mufakat, serta tenggang rasa antar guru; dan
- c. Dukungan kerja yaitu suasana nyaman dan damai, serta saling bahu-membahu dalam kegiatan sekolah

Dari beberapa pendapat Ahli di atas maka dapat disintesisakan bahwa Iklim Organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi. Iklim Organisasi terdiri dari Dimensi menurut Fortunately, Asmendri,

Haviz (2019:88) adalah Tanggung jawab kerja, Hubungan Antar personil, Dukungan kerja.

E. Komunikasi

Nurhadi & Kurniawan (2017:91) Mendefinisikan komunikasi adalah proses penyampaian suatu pernyataan seseorang kepada orang lain. bahwa komunikasi melibatkan sejumlah orang atau manusia, sehingga komunikasi seperti ini disebut sebagai *Human Communication* (komunikasi manusia). komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat, dan perilaku, baik langsung (komunikasi tatap muka) maupun tidak langsung (komunikasi melalui media).

Menurut Zahara (2018:56) bahwa komunikasi adalah membagi informasi antara dua orang atau lebih atau kelompok untuk mencapai pemahaman bersama, (*Communication the shering of information between two or more individuals or group to reach a common understanding*) suatu kebutuhan hidup manusia. Dengan berkomunikasi manusia akan dapat berhubungan antara satu dengan yang lain, sehingga kehidupan manusia akan bermakna. Disisi lain ada sejumlah kebutuhan dalam diri manusia itu hanya dapat dipenuhi melalau komunikasi dengan sesama. Makin banyak manusia itu melakukan aktivitas komunikasi antara satu dengan yang lainnya, akan semakin banyak informasi yang didapatnya dan semakin besar peluang keberhasilan seseorang itu dalam kehidupannya.

Menurut Setiawan (2019:22) mengembangkan model dasar

komunikasi massa dengan komponen-komponen model komunikasi linier, yaitu:

- a. Sumber: individu atau perusahaan yang mengirimkan pesan.
- b. *Encoding*: mentransfer pesan yang dimaksud ke dalam gaya simbolik yang dapat transmisikan.
- c. *Signal*: menyampaikan pesan dengan menggunakan media tertentu.
- d. *Decoding*: memahami gaya simbolik pesan untuk memahami pesan.
- e. Penerima: individu atau perusahaan yang menerima pesan.
- f. Umpan balik: komunikasi penerima kembali ke sumber setelah menerima pesan.
- g. Kebisingan: distorsi proses komunikasi, sehingga sulit bagi penerima untuk menafsirkan pesan sebagaimana dimaksud oleh sumbernya.

Menurut Simamora (2020:67) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

- a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Menurut Simamora (2022:89) Indikator Komunikasi yaitu :

a. Komunikasi internal.

Komunikasi internal organisasi adalah proses penyampaian pesan antar anggota organisasi yang terjadi untuk kepentingan organisasi, seperti komunikasi antara pimpinan dengan bawahan, antar bawahan, dll. Proses komunikasi internal ini dapat berupa komunikasi interpersonal atau kelompok komunikasi. Komunikasi juga dapat berupa proses komunikasi primer atau sekunder (menggunakan media massa). Komunikasi internal secara umum dibagi menjadi dua, yaitu: komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

b. Komunikasi Eksternal.

Komunikasi eksternal organisasi adalah komunikasi antarpemimpin organisasi dengan khalayak di luar organisasi. Dalam organisasi besar, komunikasi ini lebih banyak dilakukan oleh kepala humas daripada pemimpin itu sendiri. Apa yang dilakukan pemimpin itu sendiri hanya sebatas pada hal-hal yang dianggap sangat penting.

Dari beberapa Pendapat Ahli di atas maka dapat disintesis bahwa Komunikasi adalah suatu proses pada seseorang yang berusaha untuk memberikan pengertian dan informasi dengan cara menyampaikan pesan kepada orang lain Komunikasi terdiri dari dimensi menurut Simamora (2021) terdiri dari komunikasi Internal dan Komunikasi eksternal.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang dijadikan referensi dalam penulisan dan penyusunan dalam melakukan penelitian ini :

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mullyadi,Adi,Haffi pah, (2022),jurnal ilmiah pendidik, Volume 5, Nomor 6, Juni, eISSN: 26148854, DOI: https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.656	Pengaruh kompetensi,kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada sekolah Menengah Kejuruan Persada Maksa	Analisis Jalur Path	Berdasarkan pengujian secara simultan Kompetensi kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap Kinerja Pegawai berpebgaruh Positif dan Signifikan.
2	Saragih, Suhendro (2020), Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Volume 8,No. 1, April 2020 (44-52), https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.29654 , ISSN: 2461-0550	Pengaruh Iklim organisasi sekolah budaya kerja guru dan kepuasan kerja terhadap Komitmen kerja guru	Analisis Regresi Linier Berganda	variabel iklim organisasi, komitmen kerja, dan sekolah budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru.
3	Nurlaili,Apridar,Aiyub,(2019), JURNAL MANAJEMEN INDONESIA, Vol.4 No.1 Januari–Juni 2019DOI: https://doi.org/10.29103/jmind.v4i1.3372	Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai Variable Intervening Pada guru Sma Di kecamatan Dewantara Kabupaten Aceh Utara	Analisis Jalur Path	Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru SMA di Kecamatan Dewantara Kabupaten Aceh Utara. Selanjutnya ditemukan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

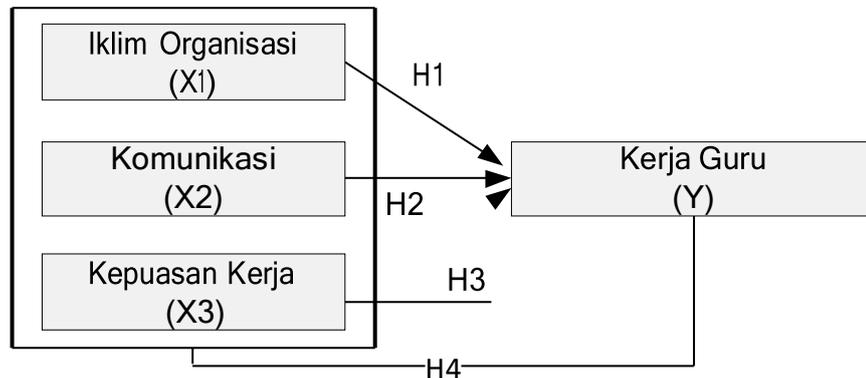
No	Nama Penelitian	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				kinerja guru SMA di Kecamatan Dewantara Kabupaten Aceh Utara. Selanjutnya ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memediasi sepenuhnya pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Dewantara Kabupaten Aceh Utara.
4	Juniarti,Ahyani, Ardiansyah,(2020), Journal of Education Research, VOL. 1NO. 3 (2020): DECEMBER 2020,DOI;https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21 , ISSN:27460738	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1 terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru;2terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru 3 Terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.
5	Yuliejantiningasih , Miyono,(2020), Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 9 Nomor 2 Agustus 2020, ISSN 2252-3057,DOI: https://doi.org/10.26877/jmp.v9i2.8111	Peran kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kepuasan kerja Guru SD Di Kecamatan	Analisis Regresi Linier Berganda	Uji hipotesis ditemukan terdapat pengaruh positif peran kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru dengan persamaan $\hat{Y}=11,581+0,770X_1$; kekuatan korelasi 0,869 dengan kontribusi sebesar 75,5%. Terdapat pengaruh positif iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru dengan persamaan $\hat{Y}=27,068+0,796X_2$; kekuatan korelasi 0,866 dengan kontribusi

No	Nama Penelitian	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				sebesar 75,0%. Terdapat pengaruh positif peran kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru dengan persamaan $\hat{Y}=34,268+0,417X_1+0,397X_2$; kekuatan korelasi 0,885 dengan kontribusi sebesar 78,3%.
6	Anjilus, Talip,(2018),Jurnal malaysia, Volume 3, Issue 4, eISSN : 25048562,DOI: https://doi.org/10.47405/mjssh.v3i4.134	Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Kepuasan kerja Guru Akademik Di Pusat Di Tingkatan Enam	Analisis Regresi Linier Berganda	diperolehi mendapati bahawa iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru akademik, skor min kepuasan kerja dan iklim organisasi berada pada tahap sederhana, tetapi kepuasan kerja berdasarkan pengalaman mengajar pada tahap tinggi, dan tidak terdapat perbezaan signifikan antara gender.
7	Anandita, Choiriyah, Mahendri, Manajemen, Hasubllah,(2021), Jurnal Inovasi Penelitian, Vol.2No.3 Agustus 2021,ISSN 27229467,DOI : https://doi.org/10.47492/jip.v.774	Pengaruh iklim organisasi Dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja (studi Pada Smk Kreatif Hasbullah bahrul Ulum)	Analisis Regresi Linier Berganda	Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hasbullah Bahrul Ulum Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Habullah Bahrul Ulum, sedangkan Iklim Organisasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMK Kreatif Hassbullah Bahrul Ulum.

No	Nama Penelitian	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8	Prananosa, Putra, Yuneti, Alliyah,(2018), journal of Administration and Educational Management, Volume 1, Nomor2, Desember 2018,ISSN : 2598-5159, DOI https://doi.org/10.31539/alignment.v1i2.405	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterampilan Berkomunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis variable X1 diperoleh t- hitung = 2,644 dan p-value = 0.027/2 = 0,013 < 0.05, bermakna gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kemudian dari hasil analisis variable X2 diperoleh t- hitung = 2.526 dan p-value = 0.013/2 = 0.006 < 0.05. Simpulan, keterampilan berkomunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru
9	Aimang,Rahman(2019),jurnal Akuntabilitas Manajemen Pnedidikan Volum 7 No.2 September2019 Doi :10.21831/amp v7i2.24129 ISSN:2337-7895	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim organisasi terhadap Kepuasan kerja Guru Di smp Negeri 1 Toili	Analisis Jalur Path	secara parsial variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan iklim organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru (Y) pada SMP Negeri 1 Toili Kecamatan Toili. Dan berdasarkan hasil secara simultan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 1 Toili Kecamatan Toili. Dan untuk Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) memberikan pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja guru (Y) pada pada SMP Negeri 1 Toili Kecamatan Toili.

No	Nama Penelitian	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
10	Lubis(2020), Jurnal Teknologi Pendidikan, Vol. 13, No. 2, Oktober 2020, ISSN: 2407-7437, DOI: https://doi.org/10.24114/jtp.v13i2.20150	<i>Application Of Innovation In Learning Conditions And Teacher Performance Discipline As Effects In Percetion Of scholl Leardersip Organization Climate And Altruistics In The Environment Sma Negri 1 sibolang Regency</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	terdapat terdapat pengaruh langsung positif persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap altruistik. Terdapat pengaruh langsung positif antara iklim organisasi terhadap altruistik. Terdapat pengaruh langsung positif persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru. Terdapat pengaruh langsung positif antara iklim organisasi terhadap disiplin kerja guru. Terdapat pengaruh langsung positif antara altruistik terhadap disiplin kerja guru. Temuan penelitian ini menyimpulkan untuk meningkatkan Disiplin kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan altruistik guru. Besar pengaruh ketiga variabel eksogen, yaitu persepsi terhadap kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan altruistic guru sebesar 25,30% terhadap variabel endogennya, yaitu Disiplin Kerja

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Penelitian membuat Hipotesis Berdasarkan Teori dan di dukung dengan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada hubungannya (relevan) dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata di lapangan.

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Mullyadi, Adi, Haffiah penelitian penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)* dilakukan membuktikan pengaruh Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada sekolah Menengah kejuruan persada Makassar walaupun pada indikator pengetahuan dan keterampilan Pegawai SMK persada Dalam memberika pelayanan kepada Guru belum maksimal Jadi masih Relatif Kurang Optimal.

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Iklim organisasi terhadap Kinerja karyawan

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap iklim organisasi

Menurut Saragih, Suhendro Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda Bahwa variable iklim organisasi sekolah berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen kerja guru sebesar 19% variable budaya kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru 29.90% variable kepuasan kerja guru berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Komitmen Kerja Guru 61%

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nurlaili, Apridar Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* Dalam rangka Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru maka diharapkan kepada pimpinan atau kepala sekolah di Kecamatan Dewantara Kabupaten Aceh Utara untuk menjalankan gaya kepemimpinan yang baik misalnya pimpinan harus mampu memberikan dorongan kerja kepada bawahannya, menggunakan pola komunikasi yang baik dan efektif. Menggerakkan karyawan untuk melaksanakan standart kerja yang telah ditetapkan. Membangun hubungan kerja yang baik dan pimpinan harus mengutamakan

kepentingan organisasi dalam bekerja. Di samping itu pimpinan juga harus berupaya mengawal terlaksananya budaya organisasi yang dapat meningkatkan keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dilingkungan sekolah

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja guru

4. Iklim organisasi, komunikasi dan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru

Menurut Aimang,Rahman,Sederhana Penelitain ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda iklim berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja oleh karena itu hendaknya kepala sekolah SMP Negeri 1 Kecamatan Toili Kabupaten Banggai hendaknya meningkatkan upaya menciptakan iklim organisasi yang kondusif bagi guru untuk masa-masa yang aan datang seperti iklim organisasi sekolah yang terbuka dan dinamis yang menumbuhkan perasaan tenang dan senang bagi para guru bahkan akan menghindari terjadinya stress kerja bgi guru SMP Negeri 1 toili .Hal ini penting meningkatkan iklim sekolah yang kondusif bagi kegiatan belajar pada gilirannya akan menciptakan suasana yang menyenangkan untuk belajar.

