

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Orientasi Kancah**

##### **4.1.1. Sejarah Berdirinya SMA Nahdlatul Ulama Kota Pagaralam**

Nahdlatul Ulama atau NU adalah organisasi massa Islam terbesar di Indonesia. Organisasi ini mulai berdiri tanggal 31 Januari 1926 yang didirikan oleh KH Hasyim Asy'ari sekaligus menjadi ketua umum pertama Nahdlatul Ulama. Organisasi Nahdlatul Ulama aktif dalam bidang pendidikan, sosial, dan ekonomi. Kehadiran NU merupakan suatu upaya melembagakan wawasan tradisi keagamaan yang dianut jauh sebelumnya, yakni paham Ahlussunnah Wal Jama'ah. Selain itu, NU sebagaimana organisasi-organisasi pribumi lain baik yang bersifat social, budaya atau keagamaan yang lahir dimasa penjajah, pada dasarnya merupakan perlawanan terhadap penjajah. Hal ini didasarkan, berdirinya NU dipengaruhi kondisi politik dalam dan luar negeri, sekaligus merupakan kebangkitan kesadaran politik yang ditampakkan dalam wujud gerakan organisasi dalam menjawab kepentingan nasional dan dunia islam pada umumnya.

NU bertujuan untuk membela kepentingan kaum muslim dan para kiai tradisional, mendukung kemajuan sekolah-sekolah islam tradisional, serta memelihara dan menyantuni fakir miskin. Dibidang pendidikan, NU menyelenggarakan pendidikan yang sesuai dengan nilai-

nilai islam, untuk membentuk muslim yang bertakwa, berbudi luhur, dan berpengetahuan luas. Hal ini terbukti dengan lahirnya lembaga pendidikan yang bernuansa NU dan sudah tersebar diberbagai daerah di Indonesia. Lembaga pendidikan tersebut bernama Lembaga Pendidikan Ma'arif Nahdlatul Ulama (LP Ma'arif NU) merupakan aparat departementasi NU yang berfungsi sebagai pelaksana kebijakan-kebijakan pendidikan NU ditingkat pengurus besar, pengurus wilayah, pengurus cabang dan pengurus majelis wakil cabang.

Peran dan sumbangsih NU dalam rangka mencerdaskan anak bangsa dan membina mental keagamaan masyarakat adalah cukup besar. Sebagai organisasi kemasyarakatan dan keagamaan NU memiliki dua macam corak program pendidikan yaitu pesantren dan Pendidikan Formal yang terdiri dari sekolah umum, tingkat SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi. Dalam struktur NU badan yang mengelola pendidikan ini adalah Ma'arif yang merupakan perangkat organisasi NU yang berfungsi sebagai pelaksana kebijaksanaan NU di bidang pendidikan. Sebab itulah yang mendorong Pengurus Cabang NU Kota Pagaralam, untuk mendirikan SMA Nahdlatul Ulama (Arsip SMA NU Pagaralam).

Kelahiran SMA Nahdlatul Ulama Pagaralam pada tahun 1987 dalam suatu rapat, yang dihadiri para jajaran pengurus NU, tokoh Ulama dan tokoh masyarakat. Hasil rapat tersebut menghasilkan dua keputusan penting. Yaitu : 1. Mendirikan Sekolah Lanjutan Atas, 2. Memberi Nama sekolah tersebut yaitu SMA Nahdlatul Ulama yang artinya

(Kebangkitan Ulama). Rapat itulah yang melahirkan berdirinya SMA Nahdlatul Ulama Pagaram. Adapun kegiatan tersebut membutuhkan tim khusus yang bertugas menangani dan menaungi proses kegiatan pendidikan, dan hal ini memeproleh kesepakatan rapat tentang Tim pelaksana pendidikan. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, pada tahun 1989, tanggal 20 Februari 1987, berdirilah sebuah Sekolah Menengah Atas (SMA) yang diberi nama SMA NU Kota Pagaram. Yayasan yang menaunginya adalah Lembaga Pendidikan Ma'arif Kota Pagaram. Setelah berhasil memperoleh ijin operasional, SMA NU Pagaram dapat menyelenggarakan pendidikan, sehingga pada tahun pelajaran 1987/1999 dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar angkatan pertama. Angkatan pertama mendapat siswa didik 62 orang siswa SMA NU berlokasi di kelurahan Alun Dua, kecamatan Pagaram Utara, Kota Pagaram. Dan sampai saat ini masih berjalan (Arsip SMA NU Pagaram).

#### **4.1.2. Profil SMA NU Kota Pagaram**

##### **A. Identitas Sekolah**

Nama Sekolah	: SMA NU Pagaram
NPSN/NSS	:10609874/302116309874
Jenjang Pendidikan	: SMA
Status Sekolah	: Swasta

Alamat : Jl. Ratu Suhir Cikjin No. 49

RT/RW : 6/2

Nama Dusun : Dusun Pagaralam

Kelurahan : Bangun Jaya

Kecamatan : Pagaralam Utara

Kode Pos : 31511

Lintang Bujur : 103.1872000/-4.0214000

SK Pendirian Sekolah : 176/I1114/f.40 1987

Tanggal SK Pendirian : 25-02-1987

Status Kepemilikan : Yayasan

SK izin Operasional : 176/I1114/f.40 1987

Tanggal SK Izin Operasional: 25-02-1987

SK Akreditasi : 304110503012

Tanggal SK Akreditasi : 14-10-2009

No Rekening BOS : 152-09-84425

Nama Bank : SUMSEL

Rekening Atas Nama : SMA NU Pagaralam

Luas Tanah Milik : 2772 m<sup>2</sup>

Luas tanah Bukan Milik : 192 m<sup>2</sup>

NPWP : 21925847309003

Nomor Telepon : (0730) 622990

Email :  
[smanupagaralam2019@gmail.com](mailto:smanupagaralam2019@gmail.com)

Daya Listrik : 990

Akses Internet Utama : Telkom Speedy

Akses Internet Alternatif : Telkomsel Flash

Sumber Listrik : PLN

Sertifikasi ISO : Proses Sertifikasi

Kepala Sekolah : Edi Parman, S.Pd

Operator Pendataan : Noprianto, S.Pd

Akreditasi : B

Kurikulum 2013 : 2013

B. Data Saran

<b>No</b>	<b>Jenis Sarana</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Letak</b>	<b>Keterangan</b>
1	Papan Tulis	1	X MIPA	Layak
2	Meja Guru	1	X MIPA	Layak
3	Kursi Siswa	30	X MIPA	Layak
4	Meja Siswa	30	X MIPA	Layak
5	Kursi Guru	1	X MIPA	Layak
6	Meja Guru	1	X IPS	Layak
7	Kursi Siswa	30	X IPS	Layak
8	Meja Siswa	30	X IPS	Layak
9	Papan Tulis	1	X IPS	Layak
10	Kursi Guru	1	X IPS	Layak
11	Kursi Guru	1	XI MIPA	Layak
12	Meja Guru	1	XI MIPA	Layak
13	Meja Siswa	30	XI MIPA	Layak
14	Papan Tulis	1	XI MIPA	Layak
15	Kursi Siswa	30	XI MIPA	Layak
16	Meja Guru	1	XII IPS 1	Layak

17	Meja Siswa	30	XII IPS 1	Layak
18	Kursi Siswa	30	XII IPS 1	Layak
19	Kursi Guru	1	XII IPS 1	Layak
20	Papan Tulis	1	XII IPS 1	Layak
21	Meja Guru	1	LABORATORI UM	Layak
22	Papan Tulis	1	LABORATORI UM	Layak
23	Meja Siswa	30	LABORATORI UM	Layak
24	Kursi Siswa	30	LABORATORI UM	Layak
25	Kursi Guru	1	LABORATORI UM	Layak
26	Kursi Siswa	30	XII IPS 2	Layak
27	Meja Siswa	30	XII IPS 2	Layak
28	Kursi Guru	1	XII IPS 2	Layak
29	Papan Tulis	1	XII IPS 2	Layak
30	Meja Guru	1	XII IPS 2	Layak
31	Meja Guru	1	XII MIPA 1	Layak
32	Papan Tulis	1	XII MIPA 1	Layak
33	Meja Siswa	30	XII MIPA 1	Layak
34	Kursi Guru	1	XII MIPA 1	Layak

35	Kursi Siswa	30	XII MIPA 1	Layak
36	Meja Guru	1	XII MIPA 2	Layak
37	Kursi Siswa	30	XII MIPA 2	Layak
38	Meja Siswa	30	XII MIPA 2	Layak
39	Kursi Guru	1	XII MIPA 2	Layak
40	Papan Tulis	1	XII MIPA 2	Layak
41	Meja	18	RUANG GURU	Layak
42	Kursi	35	RUANG GURU	Layak
<b>Total</b>		<b>504</b>		

Menurut data sarana pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua sarana yang ada layak digunakan untuk keperluan belajar mengajar, termasuk yang digunakan oleh para guru.

#### **4.1.3 Visi, Misi, dan Tujuan SMA NU Pagaram**

##### **A. Visi**

“Unggul dalam Prestasi, Teladan yang Islami”.

##### ***Indikator***

1. Unggul dalam perolehan
2. Unggul dalam Olahraga
3. Unggul dalam Kesenian
4. Unggul dalam Disiplin
5. Unggul dalam Aktifitas agama Islam

6. Unggul dalam Kepribadian yang Islami
7. Unggul dalam Berkomunikasi Bahasa Inggris
8. Unggul dalam Olimpiade Saint

## B. Misi

Untuk mencapai VISI tersebut, SMA NU Pagaralam mengembangkan misi sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pembelajaran yang bermutu dan bimbingan siswa secara efektif sehingga setiap siswa dapat berkembang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki masing – masing serta memberikan pelajaran tambahan kepada siswa kelas XII di semester ke-2 (dua).
- b. Meningkatkan sarana prasarana kelengkapan seni dan olahraga, aktif dalam latihan terutama cabang olah raga badminton, bola kaki, futsal, basket, serta aktif dalam setiap kegiatan perlombaan di wilayah pagaralam dan sekitar.
- c. Mengadakan Workshop untuk pemahaman guru yaitu berupa Seminar Kurikulum 2013 tentang Tekhnis Penilaian.
- d. Menumbuhkan semangat keunggulan dalam kegiatan seni yang telah diraih oleh SMA NU Pagaralam setiap tahunnya, terutama seni theater, seni tari, perkusi sampai ketingkat nasional.
- e. Memberikan bimbingan konseling baik melalui guru BP/BK, Wali kelas, Pembina Ekskul dan keterlibatan Kesiswaan untuk Meningkatkan Disiplin Siswa,

pelaksanaan ekstrakurikuler pendidikan agama Islam, sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak dan bersikap.

- f. Meningkatkan kepedulian dalam melaksanakan agama Islam di lingkungan sekolah setiap hari, sehingga terbentuk suasana yang bernuansa Islami serta melaksanakan kegiatan Ke NU an.
- g. Menggunakan Bahasa Inggris dalam percakapan Sehari-hari terutama pada pelajaran Bahasa Inggris dan Bahasa Satra Inggris.
- h. Mengembangkan nilai karakter kesetiap individu warga sekolah, agar berbaik hati, berpikir baik, berperilaku baik memperkuat dan membangun perilaku bangsa yang multikultur serta meningkatkan peradaban bangsa yang kompetitif dalam pergaulan.
- i. Mengembangkan dan meningkatkan pembelajaran pada mata pelajaran yang diolimpiade kan, dan membentuk club since disekolah dengan jadwal yang diatur diluar kegiatan belajar.

### C. Tujuan

Tujuan sekolah sebagai bagian dari tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Secara lebih rinci tujuan SMA NU Kota Pagaralam Propinsi Sumatera Selatan adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan sarana prasarana pendidikan yang memadai.
2. Melaksanakan proses belajar mengajar secara efektif dan efisien, berdasarkan semangat keunggulan lokal dan global.
3. Meningkatkan kinerja masing-masing komponen sekolah (Kepala sekolah, tenaga pendidik, karyawan, peserta didik, dan komite sekolah) untuk bersama-sama melaksanakan kegiatan yang inovatif sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) masing-masing.
4. Meningkatkan program ekstrakurikuler dengan mewajibkan pramuka bagi seluruh warga, agar lebih efektif dan efisien sesuai dengan bakat dan minat peserta didik sebagai salah satu sarana pengembangan diri peserta didik.
5. Mewujudkan peningkatan kualitas lulusan yang memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang seimbang, serta meningkatkan jumlah lulusan yang melanjutkan ke perguruan tinggi.
6. Menyusun dan melaksanakan tata tertib dan segala ketentuan yang mengatur operasional warga sekolah.
7. Meningkatkan kualitas semua Sumber Daya Manusia baik tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik yang dapat berkompetisi baik lokal maupun global.
8. Melakukan pengecatan ruang kepala sekolah, ruang guru dan ruang kelas, perpustakaan, dan ruang operator.

9. Memperbaiki sarana prasarana dalam bidang pembangunan rehab ruang kantor kepala sekolah dengan perluasan ruangan dan perbaikan pintu jendela, memperbaiki penyelesaian pengerjaan tangga dan memperbaiki masalah WC siswa.
10. Meningkatkan keamanan sekolah demi terjaganya seluruh aset milik sekolah dengan mempersiapkan Ruang Penjagaan Satpam.

#### **4.1.4 Susunan Organisasi**

Adapun SMA Nahdlatul Ulama Kota Pagaralam memiliki struktur Organisasi sebagai berikut:

Kepala sekolah	: Edi Parman, S.Pd
Wakepsek kurikulum	: Betty Sulastri, S.Pd
Wakepsek kesiswaan	: Supartini, SH
Wakepsek sarana prasarana	: Supri Hayati, S.Ag
Wakepsek humas	: Mardiah, SP
Operator dapodik	: Noprianto, S.Pd
Bendahara BOS	: Wiwis Wisogeni, A.Md

#### 4.1.5 Data Guru SMA NU Pagaram

No	Nama	Gelar	NIP	NUPTK	Kepegawaian
1	AGUS TENDI	S.Pd	1983081 4200903 1004	71467616 62200013	PNS
2	ASTRIA ELPASA RI	S.Pd	127305	11347676 68130103	Honorar
3	BAROZ AH	S.Pd	123205	26387616 64300012	Honorar
4	BETTY SULAST RY	S.Pd	104205	45347516 52300013	Honorar
5	DESTA		118205		Honorar
6	EDI PARMA N	S.Pd	101205		Honorar
7	ERDALE NA		1062015	95457506 53300013	Honorar
8	EVA	S.Pd	132205		Honorar

	WILNIT A				
9	HARIYA NTO	S.E.	121001	44577446 46200023	Honorier
10	HEICHE PERMEI SARI	S.Pd	125205	28637696 69300002	Honorier
11	HENNY RULITA		105205		Honorier
12	HUSNI MARLI NA	S.Pd	122003	24337486 50300302	Honorier
13	INANTA CISKA DEWI	S.Pd	115205	50377626 63300063	Honorier
14	VENI LIDIAS ARI		126205		Honorier
15	LENSA	S.Pd	111205	50487586 59300043	Honorier
16	LINDA WATI	S.Pd	1970071 3201212 2003	10457486 51300023	PNS
17	MA'RIF ATUS	S.Pd	110205	06497626 64300062	Honorier

	SANGA DAH				
18	MARDI AH	S.P	108205	23527576 59300073	Honorar
19	MELIAN AH	S.Pd.I	109205	34427596 60300102	Honorar
20	NEDIA KOMAN ECI	S.Pd	116205	15547606 61300082	Honorar
21	NIWIA NAH	S.Pd	112011	29347566 57300042	Honorar
22	NOPA ARIANI	S.Pd	130205		Honorar
23	NOPRIA NTO	S.Pd	124205		Honorar
24	PEBRIA NTO	S.Pd	131205		Honorar
25	PELPA HARIA NTI	S.Pd	129205		Honorar
26	PERA PAREZA	A.Md	120205		Honorar
27	PRANSI SKO	S.Pd	131002	29517546 56200032	Honorar
28	RANDI	S.Pd	142205		Honorar

	KURNIA WAN				
29	SHERLY ROSALI NE	S.Pd	1979102 8200604 2017	93607576 59300063	PNS
30	SUPAR TINI	SH	101205	84337386 39300252	Honoror
31	SUPRI HAYATI	S.Ag	103205	94507526 53300032	Honoror
32	TINA FEBRIA NA	S.Pd	126205		Honoror
33	WIWIS WISOG ENI	A.Md	107205		Honoror
34	YANDR A UTAMA	S.Pd	1967122 2201212 2002	85547456 46300003	PNS
35	ZAIDAN	S.Pd	1969011 4201212 1001	14467476 53200002	PNS

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat guru PNS ada 5 orang dan guru honoror 30 orang. Dan adapun hasil analisis data di atas dapat disimpulkan

bahwa guru honorer dan guru PNS memiliki perbedaan dan persamaan yaitu:

a. Gaji, guru PNS dan guru honorer berbeda dari segi gaji, karena guru PNS memiliki gaji sesuai pangkat atau golongan dengan Rp. 4.000.000,- ke atas, sedangkan gaji guru honorer relatif lebih kecil yaitu berkisar antara Rp. 1.000.000,- Rp. 2.500.000,- perbulan.

b. Golongan atau pangkat, guru PNS dan guru honorer memiliki perbedaan pangkat. Guru PNS lebih banyak menjadi wakil kepala sekolah dan kepala-kepala bagian. Sedangkan guru honorer hanya menjadi tenaga pengajar biasa atau, menjadi wali kelas, dan pembina ekstra kulikuler siswa.

Sedangkan persamaan dari guru PNS dan guru honorer, yaitu:

a. Tunjangan kerja, guru PNS dan guru honorer sama-sama mendapatkan tunjangan Rp. 500.000-800.000 ribu.

b. Resiko kerja, guru PNS dan guru honorer sama-sama memiliki jaminan kesehatan yang di keluarkan oleh pemerintah dan sudah di potong dengan gaji mereka masing-masing.

c. Jam kerja, sama-sama masuk tepat waktu dan pulang tepat waktu.

#### **4.1.6 Kewajiban Guru**

Adapun kewajiban guru SMA Nahdlatul Ulama Kota Pagaralam adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

#### **4.1.7 Hak Guru**

Adapun hak guru SMA Nahdlatul Ulama Kota Pagaralam adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.
- b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual.
- d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.
- e. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan.
- f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik.
- g. Sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.
- h. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
- i. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
- j. Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan
- k. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi.
- l. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

#### **4.1.8 Tata Tertib guru**

Adapun tata tertib guru SMA Nahdlatul Ulama Kota Pagaralam adalah sebagai berikut:

- a. Guru wajib selalu bersikap dan berbuat sesuai dengan kode etik guru.
- b. Jam kerja masuk pukul 07.00 wib s.d 13.00 wib
- c. Datang disekolah paling lambat 5 menit sebelum tugas mengajar dimulai.
- d. Guru yang mengajar dijam pertama atau terakhir agar mengawasi dan membimbing siswa untuk berdoa.
- e. Pada setiap pergantian mengajar, guru yang bertugas agar segera masuk kelas tempat tugasnya.
- f. Guru piket sudah siap disekolah paling lambat 10 menit sebelum tanda bel masuk dan sekurang-kurangnya 5 menit sesudah bel berakhir.
- g. Guru yang bertugas sebagai wali kelas berfungsi sebagai wakil kepala sekolah di kelasnya dan bertanggung jawab tentang:
  - 1) Ketertiban dan keamanan kelas
  - 2) Kemajuan dan kebersihan
  - 3) Kedisiplinan siswa kelas
  - 4) Kebersihan dan keindahan kelas
  - 5) Ketertiban dan kelancaran KBM
  - 6) Bertugas dan membantu dalam penanganan BK
- h. Berpakaian seragam dinas dengan rapi sesuai ketentuan, baik pada waktu dinas maupun pada waktu les.
- i. Guru yang memberikan les privat kepada siswa agar memberitahukan terlebih dahulu kepada kepala sekolah.

- j. Tidak diperkenankan atau memulangkan siswa tanpa izin dari kepala sekolah.
- k. Guru yang berhalangan hadir agar memberitahukan secara tertulis kepada kepala sekolah dan memberikan tugas-tugas kepada siswa kelas tempat tugasnya.
- l. Tidak diperkenankan membawa pulang alat inventaris sekolah.
- m. Tidak diperkenankan mengajar diluar sekolah tempat tugas dinas, kecuali mendapat izin dari kepala sekolah.
- n. Wajib mengikuti upacara bendera dan upacara hari-hari besar yang diselenggarakan sekolah.
- o. Wajib mengikuti rapat-rapat dinas yang diadakan sekolah.
- p. Peraturan tata tertib yang belum tercantum agar ditentukan kemudian.

#### **4.1.9 Kebersamaan Guru**

Guru SMA Nahdlatul Ulama kota Pagaram tidak hanya mengajar atau bekerja saja, melainkan ada beberapa agenda atau aktifitas yang sering dilakukan guru untuk menunjang kebersamaan diantara sesama guru, seperti arisan, *family gathering*, *study tour* keluar kota, dll. Kegiatan tersebut merupakan kegiatan rutin guru-guru SMA Nahdlatul Ulama kota Pagaram demi menjaga tali silaturahmi dan kebersamaan diantara sesama guru.

#### **4.2 Persiapan Penelitian**

Persiapan penelitian merupakan tahapan awal yang perlu dipersiapkan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian dilapangan. Adapun langkah-langkah persiapan yang harus dilakukan ialah:

#### **4.2.1 Persiapan Administrasi**

Persiapan administrasi dalam penelitian ini dimulai dari pengurusan surat izin penelitian dikeluarkan oleh dekan fakultas Psikologi Islam UIN Raden Fatah Palembang pada tanggal 30 Januari 2020 dengan nomor B-72/Un.09/IX/PP.09/01/2020. Selanjutnya pihak SMA NU Pagaram mengeluarkan surat balasan pada tanggal 04 Februari 2020 dengan nomor 893/547/SK/SMA.NU/II/2020 yang berisi bahwa pihaknya menyetujui dan mengizinkan peneliti melakukan penelitian di SMA NU Pagaram.

#### **4.2.2 Persiapan Alat Ukur**

Pada persiapan alat ukur dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Aaat ukur untuk mendapatkan data mengenai variable iklim organisasi yaitu skala iklim organisasi yang di buat peneliti berdasarkan aspek-aspek dari menurut Litwin dan Stringer (dalam Wirawan, 2016) yang terdiri dari struktur, tanggung jawab, penghargaan, risiko, kehangatan, dukungan, standar kinerja, konflik, identitas diri. Skala tersebut terdiri dari 60 item pernyataan.

### **Tabel 4.1**

#### ***Blue Print* Skala Iklim Organisasi**

No	Dimensi -dimensi	Indikator	Item		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Struktur	Kejelasan tugas, Prosedur kerja	1,21,41	11,31,51	6
		Peran dan tanggung jawab yang jelas	2,22,42	12,32,52	6
2	Tanggung jawab	Tanggung jawab dalam tingkah laku kerja, pemecahan problem sendiri	3,23,43	13,33,53	6
3	Penghargaan	Pemberian imbalan ( <i>rewards</i> ) / Kesesuaian mengenai gaji, Kebijakan promosi	4,24,44	14,34,54	6

4	Risiko	Berani mengambil risiko dengan perhitungan, Mengambil risiko yang sangat besar, Tidak berani mengambil risiko	5,25,45	15,35,55	6
5	Kehangatan	Persahabatan antar anggota organisasi, Suasana atau lingkungan kerja yang ramah	6,26,46	16,36,56	6
6	Dukungan	Dukungan emosional dari pimpinan, Dukungan emosional dari	7,27,47	17,37,67	6

		anggota organisasi yang lain			
7	Standar kinerja	Penekanan pada pencapaian hasil kerja yang baik, persepsi mengenai standar kinerja,	8,28,48	18,38,58	6
8	Konflik	Pencegahan terjadinya konflik, Pemecahan terhadap konflik yang terjadi	9,29,49	19,39,59	6
9	Identitas diri	Jejak karir yang ingin dirintis, Penyesuaian mengenai keterampilan-	10,30,50	20,40,60	6

		keterampilan khusus			
Total			30	30	60

Selanjutnya, alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai variabel kepuasan kerja yaitu berdasarkan skala kepuasan kerja yang di buat berdasarkan teori menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Marliani, 2018) yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman sekerja, promosi dan gaji atau upah. Skala tersebut terdiri dari 60 item pernyataan.

**Tabel 4.2**  
***Blue Print* Skala Kepuasan Kerja**

No	Aspek - aspek	Indikator	Item		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Pekerjaan itu sendiri	Keterampilan yang dimiliki	1,21,41,	11,31,51	12
		Sukar tidaknya pekerjaan	2,22,42	12,32,52	
2	Gaji	Pemenuhan Kebutuhan Hidup	3,23,43,	13,33,53	

		Gaji yang Layak	4,24,44	14,34,54	12
3	Promosi	Kesempatan untuk Maju	5,25,45	15,35,55	12
		Kesempatan mendapatkan promosi	6,26,46	16,36,56	
4	Pengawasan dari atasan	Atasan yang Peduli	7,27,47	17,37,57	12
		Memberikan Motivasi	8,28,48	18,38,58	
5	Kelompok atau rekan kerja	Bersifat Kooperatif sesama rekan kerja	9,29,49	19,39,59	12
		Memberikan Dukungan Nasihat dan Bantuan	10,30,50	20,40,60	
Total			30	30	60

### 4.3 Pelaksanaan Penelitian

Setelah disusun instrument penelitian, langkah selanjutnya adalah mengadakan uji coba atau *try out*. Pengukuran ini menggunakan pernyataan-pernyataan yang di sebarakan untuk diuji cobakan pada subjek sebanyak 20 subjek yang merupakan guru honorer SMP NU Pagaram pada tanggal 20 Januari 2020.

Masing-masing subjek mendapatkan satu skala penelitian yang berisi dua alat ukur yaitu budaya kerja dengan kepuasan kerja. Proses pengambilan data diawali dengan pembukaan, pembacaan petunjuk pengisian, kemudian membagikan skala kepada subjek penelitian yang telah ditentukan.

#### 4.3.1 Uji Validitas Skala Iklim Organisasi

Setiap item-item pernyataan uji validitas untuk mengetahui item pernyataan mana yang valid dan item pernyataan mana yang tidak valid atau dinyatakan gugur. Dalam hal ini peneliti melakukan uji validitas dengan menggunakan teknik *Person Product Moment*, dengan membandingkan nilai  $r_{ix} > R$  tabel ( $R$  tabel=0,444). Berikut *blue print* hasil *try out* uji validitas skala iklim organisasi.

**Tabel 4.3**

***Blue Print Hasil Try Out Skala Iklim Organisasi***

No	Dimensi -dimensi	Indikator	Item		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	

1	Struktur	Kejelasan tugas, Prosedur kerja	1*,21,41	11,31*,51*	6
		Peran dan tanggung jawab yang jelas	2,22,42	12*,32,52	6
2	Tanggung jawab	Tanggung jawab dalam tingkah laku kerja, pemecahan problem sendiri	3,23,43	13,33,53*	6
3	Penghargaan	Pemberian imbalan ( <i>rewards</i> ), Kesesuaian mengenai gaji, Kebijakan promosi	4,24,44*	14*,34,54	6

4	Risiko	Berani mengambil risiko dengan perhitungan, Mengambil risiko yang sangat besar, Tidak berani mengambil risiko	5,25,45	15,35*,55	6
5	Kehangatan	Persahabatan antar anggota organisasi, Suasana atau lingkungan kerja yang ramah	6,26,46	16,36,56	6
6	Dukungan	Dukungan emosional dari pimpinan,	7*,27,47*	17,37,57*	6

		Dukung an emosion al dari anggota organisa si yang lain			
7	Standar kinerja	Penekan an pada pencapa ian hasil kerja yang baik, persepsi mengen ai standar kinerja,	8,28,48 *	18*,38, 58	6
8	Konflik	Pencega han terjadin ya konflik, Pemeca han terhada p konflik yang terjadi	9,29,49	19,39,5 9*	6

9	Identitas diri	Jejak karir yang ingin dirintis, Penyesuaian mengenai keterampilan-keterampilan khusus	10,30,50	20,40,60*	6
Total			30	30	60

Keterangan: (\*) adalah item pernyataan yang tidak valid.

Setelah dilakukan uji coba maka dapat diketahui bahwa 45 item pernyataan dinyatakan valid. Item pernyataan yang valid memiliki nilai validitas  $r_{ix} > 0,444$ , sedangkan item pernyataan yang tidak valid memiliki nilai validitas  $r_{ix} < 0,444$ . Berdasarkan hasil tersebut maka item yang valid yang dapat digunakan untuk mengukur iklim organisasi dan diujikan pada final tes. Berikut ini adalah sebaran item valid yang akan digunakan dalam penelitian.

#### **Tabel 4.4**

#### ***Blue Print* Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Coba (untuk penelitian)**

No	Dimensi -dimensi	Indikator	Item		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Struktur	Kejelasan tugas, Prosedur kerja	1,21,	11,	3
		Peran dan tanggung jawab yang jelas	2,22,39	12,30	5
2	Tanggung jawab	Tanggung jawab dalam tingkah laku kerja, pemecahan problem sendiri	3,23,40	13,31	5
3	Penghargaan	Pemberian imbalan ( <i>rewards</i> ), Kesesuaian mengenai gaji, Kebijakan	4,24	14,32	4

		n promosi			
4	Risiko	Berani menga mbil risiko dengan perhitun gan, Mengam bil risiko yang sangat besar, Tidak berani menga mbil risiko	5,25,4 1	15,33	5
5	Kehangat an	Persaha batan antar anggota organisa si, Suasana atau ligkunga n kerja yang ramah	6,26,4 2	16,34,45	6

6	Dukungan	Dukungan emosional dari pimpinan, Dukungan emosional dari anggota organisasi yang lain	7	17,35	3
7	Standar kinerja	Penekanan pada pencapaian hasil kerja yang baik, persepsi mengenai standar kinerja,	8,27	18,36	4
8	Konflik	Pencegahan terjadinya konflik, Pemecahan terhadap konflik	9,28,43	19,37,	5

		yang terjadi			
9	Identitas diri	Jejak karir yang ingin dirintis, Penyesuaian mengenai keterampilan-keterampilan khusus	10,29, 44	20,38	5
Total			25	20	45

### 4.3.2 Uji Validitas Skala Kepuasan Kerja

Uji validitas skala kepuasan kerja yaitu menggunakan teknik *Person Product Moment* dengan membandingkan nilai  $r_{ix} > R$  tabel ( $R$  tabel=0,444). Berikut ini *Blue print* hasil uji validitas skala kepuasan kerja.

**Tabel 4.5**  
***Blue Print Hasil Try Out* Skala Kepuasan Kerja**

No	Aspek - aspek	Indikator	Item		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Pekerjaan itu sendiri	Keterampilan yang dimiliki	1,21,41,	11*,31,51*	12
		Sukar tidaknya pekerjaan	2,22*,42	12,32,52*	
2	Gaji	Pemenuhan Kebutuhan Hidup	3,23,43,	13,33,53	12
		Gaji yang Layak	4,24,44	14,34,54	
3	Promosi	Kesempatan untuk Maju	5*,25,45	15,35*,55*	12
		Kesempatan mendapatkan promosi	6,26,46	16*,36,56	
4	Pengawasan dari	Atasan yang Peduli	7,27,47	17,37,57*	12

	atasan	Memberikan Motivasi	8,28,48*	18*,38,58	
5	Kelompok atau rekan kerja	Bersifat Kooperatif sesama rekan kerja	9,29,49	19,39*,59	12
		Memberikan Dukungan Nasihat dan Bantuan	10,30,50	20,40,60	
Total			30	30	60

Keterangan: (\*) adalah item pernyataan yang tidak valid.

Setelah dilakukan uji coba maka dapat diketahui bahwa 48 item pernyataan dinyatakan valid. Item pernyataan yang valid memiliki nilai validitas  $r_{ix} > 0,444$ , sedangkan item pernyataan yang tidak valid memiliki nilai validitas  $r_{ix} < 0,444$ . Berdasarkan hasil tersebut maka item yang valid yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dan diujikan pada final tes. Berikut ini adalah sebaran item valid yang akan digunakan dalam penelitian.

**Tabel 4.6**  
**Blue Print Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba**  
**(Untuk Penelitian)**

No	Aspek - aspek	Indikator	Item		Total
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Pekerjaan itu sendiri	Keterampilan yang dimiliki	1,21,39,	11	8
		Sukar tidaknya pekerjaan	2,22	12,31	
2	Gaji	Pemenuhan Kebutuhan Hidup	3,23,40,	13,32,46	12
		Gaji yang Layak	4,24,41	14,33,47	
3	Promosi	Kesempatan untuk Maju	5,25	15	8

		Kesempatan mendapatkan promosi	6,26,42	16,34	
4	Pengawasan dari atasan	Atasan yang Peduli	7,27,43	17,35	9
		Memberikan Motivasi	8,28	18,36	
5	Kelompok atau rekan kerja	Bersifat Kooperatif sesama rekan kerja	9,29,44	19,37	11
		Memberikan Dukungan Nasihat dan Bantuan	10,30,45	20,38,48	
Total			27	21	48

### **4.3.3 Uji Reliabilitas Skala Iklim Organisasi dan Skala Kepuasan Kerja**

Adapun hasil uji reabilitas yang diperoleh dari uji coba skala iklim organisasi sebelum item yang gugur dikeluarkan didapatkan *alpha cronbach* 0,954 kemudian setelah item gugur dikeluarkan didapatkan nilai *alpha cronbach* 0,970 sedangkan reabilitas pada skala kepuasan kerja sebelum item gugur dikeluarkan didapatkan *alpha cronbach* 0,960 kemudian setelah item gugur dikeluarkan didapatkan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,975. Inilah yang diarahkan reabilitas skala karena Menurut azwar (dalam Reza, 2017), Realibilitas dinyatakan koefisien yang angkanya berada rentang dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti rendah reabilitasnya.

## **4.4 Hasil Penelitian**

Peneliti melaksanakan hasil pada hari 4 Februari 2020 di SMA NU Pagaram. Dalam hal ini, peneliti menyebarkan skala secara langsung kepada para guru honorer SMA NU Pagaram dengan memberikan pengarahan tentang tata cara menjawab skala tersebut. Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dapat diuraikan mengenai kategorisasi masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan jenjang kategorisasi variabel penelitian memiliki skor X minimal, X maksimal, mean dan

standar deviasi yang didapat dari tabel deskriptif statistik dengan bantuan program SPSS (*Statistical product for service solution*) versi 20 for windows. Dalam hal ini diketahui nilai minimal iklim organisasi 141 dengan maksimal 167 nilai mean 157,77 dengan standar deviasi 6,240. Berdasarkan data tersebut disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki nilai sangat baik. Hasil selengkapnya dapat dilihat dari pengolahan data tabel berikut ini.

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Data Penelitian**

<b>Variabel</b>				
	<b>X min</b>	<b>X max</b>	<b>Mean</b>	<b>SD (Standar Deviasi)</b>
Iklim organisasi	144	167	157,77	6,240
Kepuasan kerja	151	178	165,67	6,477

Pada tabel di atas terlihat skor empirik variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja yang akan menjadi pedoman dalam pembuatan kategorisasi kedua variabel penelitian. Peneliti telah membuat kategorisasi beserta frekuensi dan persentase terhadap kedua variabel tersebut yang dapat di lihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Kategorisasi Skala Iklim Organisasi**

<b>Skor</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>N</b>	<b>Persentase</b>
X < 151	Rendah	5	17 %
151 – 164	Sedang	23	76 %
164 > x	Tinggi	2	7 %
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel iklim organisasi dapat disimpulkan bahwa terdapat 5 guru atau 17 % pada kategori rendah, 23 guru atau 76% pada kategori sedang, dan 2 guru atau 7 % pada kategori tinggi di SMA NU Pagaram.

**Tabel 4.9**  
**Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja**

<b>Skor</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>N</b>	<b>Persentase</b>
X < 159	Rendah	4	13 %
159 – 172	Sedang	21	70 %
172 > x	Tinggi	5	17 %
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 guru

atau 13% pada kategori rendah, 21 guru atau 70% pada kategori sedang dan 5 guru atau 17% pada kategori tinggi di SMA NU Pagaram.

#### 4.4.1 Uji Prasyarat

Uji prasyarat dilakukan uji normalitas dan uji linieritas. Hal ini merupakan syarat sebelum melakukan uji analisis regresi dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya ditarik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal sebaran data penelitian, jika taraf signifikan kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Namun, jika signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Alhamdu, 2016). Hasil uji Normalitas terhadap variabel budaya kerja dan kepuasan kerja pada guru honorer di SMA NU Pagaram dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.10**

**Deskripsi Hasil Uji Normalitas**

<b>Variabel</b>	<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	<b>Keterangan</b>
-----------------	---	-------------------

Iklm Organisasi	0,409	Normal
Kepuasan Kerja	0,658	Normal

Berdasarkan tabel deskripsi normalitas diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Hasil uji normalitas terhadap variabel Iklm Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,409. Berdasarkan data tersebut, maka  $p = 0,409 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa data variabel budaya kerja berdistribusi normal.
2. Hasil Uji normalitas terhadap variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,658. Berdasarkan data tersebut, maka  $p = 0,658 > 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa data variabel Kepuasan Kerja berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan secara linier atau tidak sebagai salah satu syarat pengajuan asumsi sebelum tahapan uji analisis ini adalah untuk mengetahui apakah dua variabel dengan menggunakan *Tes Of Linierity*. Kaidah uji yang dilakukan pada kedua variabel dengan menggunakan *Tes Of Linierity*. Mengungkapkan bahwa kaidah untuk menentukan data yang linier adalah bila nilai signifikansi pada *F Linierity* lebih kecil dari 0,05 maka kedua variabel

mempunyai hubungan liner (Alhamdu, 2016). Hasil uji linieritas antara variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja pada guru honorer di SMA NU Pagaram dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.11**

**Deskripsi Hasil Uji Linieritas**

<b>Variabel</b>	<b>F</b>	<b>Sig (p)</b>	<b>Keterangan</b>
Iklim Organisasi dengan Kepuasan kerja	0,097	0,000	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas dengan menggunakan *Tes Of Linierity* antara variabel iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada guru honorer di SMA NU Pagaram didapatkan nilai F hitung (0,097) dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti  $p < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel iklim organisasi dengan kepuasan kerja dikatakan linier. Dengan demikian, asumsi linieritas terpenuhi.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini dimaksudkan untuk menguji ada tidaknya hubungan variabel X (iklim organisasi) dengan variabel Y (kepuasan kerja). Perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana (*simple regression*) dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 *for windows*. Hasil uji hipotesis

antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Deskripsi Hasil Uji Hipotesis**

<b>Variabel</b>	<b>R</b>	<b>Sig. (P)</b>	<b>Keterangan</b>
Iklim Organisasi =< >=< Kepuasan Kerja	0.939	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel iklim organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,939 dengan signifikansi 0,000 dimana  $p = < 0,05$ , maka hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pada guru honorer di SMA NU Pagaram.  $r = 0,939$  menunjukkan ada hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima.

#### **4.5 Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan variabel iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada guru honrer di SMA NU Pagaram dan melihat seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu dilakukan analisis data yang mengkategorisasikan skor variabel-variabel itu

sendiri. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada guru honorer di SMA NU Pagaralam yang berada dalam kategori rendah 17% sebanyak 5 guru dan berada dalam kategori sedang 76% sebanyak 23 guru serta kategori tinggi dengan skor tinggi 7% sebanyak 2 guru. Begitupun variabel kepuasan kerja pada guru honorer di SMA NU Pagaralam kategori rendah 13% sebanyak 4 guru dan kategori sedang 70% sebanyak 21 guru serta kategori tinggi 17% sebanyak 5 guru. Penelitian ini menggunakan teknik analisis *person product moment* yang dilakukan untuk melihat hubungan antara kedua variabel penelitian yaitu iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada guru SMA NU Pagaralam.

Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel iklim organisasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,939 dengan signifikansi 0,000 dimana  $p = < 0,05$ , maka hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pada guru honorer di SMA NU Pagaralam.  $r = 0,939$  menunjukkan ada hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti dan diterima. Jadi, iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pada guru honorer di SMA NU Pagaralam.

Dari hasil analisis tersebut, maka dengan ini dapat dikatakan bahwa guru honorer di SMA Nahdlatul Ulama kota Pagaralam memiliki iklim organisasi dan kepuasan kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari dimensi-dimensi iklim organisasi dan aspek-aspek kepuasan kerja yang tercukupi. Seperti aspek gaji pada kepuasan kerja,

walaupun gaji yang diterima guru honorer tiap bulannya kecil dan belum tergolong dalam UMR, para guru masih merasa puas dengan gaji tersebut. Dikarenakan para guru di SMA Nahdlatul Ulama kota Pagaram banyak melakukan kegiatan-kegiatan yang bersifat kebersamaan, menghibur, sehingga para guru tidak merasa bosan bekerja. Seperti misalnya *family gathering, study tour, arisan, dll.*

Penelitian ini mencoba menghubungkan bahwa iklim organisasi memiliki peranan dalam mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Sebagaimana salah satu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja adalah faktor iklim. Sesuai dengan pendapat Davis (2000) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi. Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, frustrasi atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Sebagaimana menurut Made Pidarta (2004) menyatakan bahwa "Iklim mencakup praktek, tradisi, dan kebiasaan bekerja dalam organisasi. Bila kebiasaan para personalia bekerja secara efektif dan efisien akan dapat meningkatkan produktivitas. Dengan demikian iklim organisasi perlu dibina dalam suatu lembaga pendidikan".

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh R. Yudhi Satria R.A. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, dengan judul Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Hasil penelitian

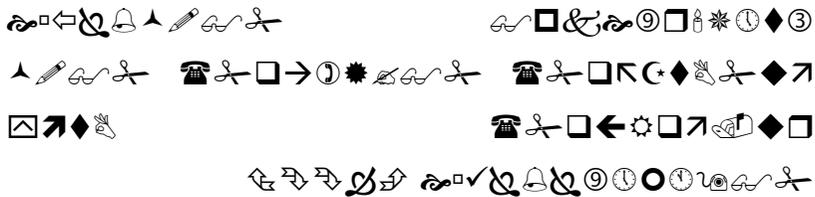
mengungkapkan ada hubungan positif yang kuat antara dimensi iklim organisasi dan kepuasan kerja. Dibuktikan dari hasil analisis hipotesis yang menunjukkan ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Sebagaimana menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2016) kepuasan kerja menggambarkan sabagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan teori Davis dan newstrom (dalam Marliani, 2018) mendiskripsikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan anggota karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penafsiran dari tenaga kerja tentang pengalaman kerja pada saat sekarang dan lampau.

Dalam Al-Qur'an dan ajaran agama islam, umat islam diajarkan beberapa konsep yang berkaitan dengan kerja bahwa islam adalah agama yang mengutamakan kerja. Iman seseorang antara lain adalah kerja bahwa setiap muslim wajib bekerja atau beramal. Dalam islam, bekerja adalah ibadah. Bekerja dinilai sebagai kebaikan dan kemalasan dinilai sebagai keburukkan. Oleh karena itu, budaya kerja diidentikkan dengan seperti: Shiddiq (kejujuran), Fatannah (cerdas) dan Amanah (tanggung jawab). Dan kepuasan kerja diidentikkan dengan keihklasan, sabar dan rasa bersyukur.

Budaya kerja juga diterapkan di lingkungan pegawai atau karyawan seperti: sifat Shiddiq (kejujuran), sifat Fathannah (cerdas) dan sifat Amanah (tanggung jawab).

Shiddiq (kejujuran) dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Oleh karena itu Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat *shiddiq* (kejujuran). Kejujuran akan mencerminkan pribadi seseorang yang beriman dan kunci kesuksesan. Orang-orang yang jujur akan membawa dampak positif kepada orang lain. Hal itu sebagaimana Firman Allah (QS. at-Taubah: 119):



*Artinya: "Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar" (QS. At-Taubah:119)*

Dalam ayat ini jelas sekali perintah Allah swt menjelaskan bahwa ada 3 golongan manusia yaitu: orang bertaqwa, orang beriman, dan orang benar. Tidak semua orang beriman itu bertaqwa dan kita umat islam dianjurkan untuk meningkatkan menjadi orang yang bertaqwa, cara kita agar menjadi taqwa, kita harus menjadi orang yang benar (*Shiddiq*). Karena Allah SWT memerintahkan orang yang beriman menjalankan perintah dan menjauhi larangan-Nya. Dalam hal ini ada sebuah pepatah yang mengatakan bahwa, jika kita tidak bisa seperti manusia yang baik, maka tirulah mereka dan jika kita tidak bisa menjadi mereka maka dekati dan bergaulah dengan mereka. Dengan bergaul atau berteman dengan orang-

orang yang jujur maka secara perlahan-lahan kita akan terbiasa meniru apa yang ia lakukan sehari-hari.

Dalam dunia kerja, kejujuran sangat dibutuhkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan, baik ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan serta menjauhkan diri dari perbuatan berbohong dan menipu.

Amanah (Tanggung jawab) berarti melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang diberikan. Amanah suatu perbuatan yang disenangi Allah SWT baik berupa harta maupun bentuk rahasia yang dipercayakan kepada kita dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan. Sifat amanah harus dimiliki setiap umat manusia apalagi yang memiliki pekerjaan. Firman Allah SWT (QS. An-Nissa:58):

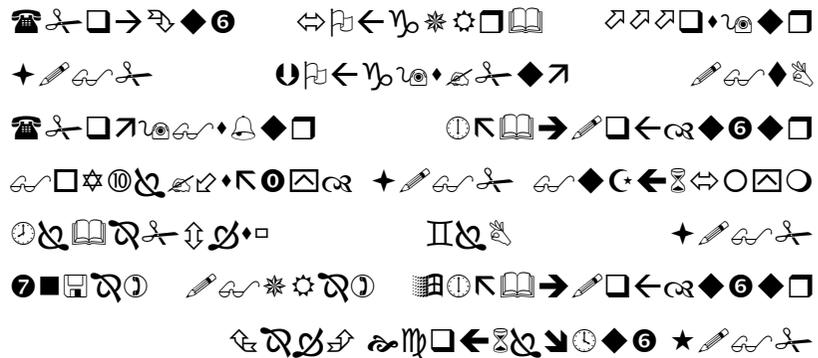


*Artinya: "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi*

*pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat” (QS. An-Nissa:58).*

Maksud ayat tersebut menjelaskan bahwa perintah Allah SWT kepada pimpinan dan orang yang berhak memutuskan untuk berlaku adil dan menentukan hukuman kepada manusia dan dapat memberikan amanah mengenai suatu kemampuan dari orang yang berhak diberikan amanah itu.

Dalam Al-Qur’an terdapat beberapa konsep yang berkaitan dengan kerja, hal ini sesuai dengan ajaran islam yang menyatakan bahwa agama lebih mengutamakan suatu pekerjaan yang diidentikkan dengan keikhlasan, sabar dan rasa bersyukur sebagaimana dalam firman Allah SWT, (Q.S At-Taubah:59)



*Artinya : "Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan Rasul-Nya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi Kami, Allah*

*akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, Sesungguhnya Kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka)" (Q.S At-Taubah:59).*

Dari ayat ini sudah dijelaskan bahwa ridha itu hanyalah kepada apa yang diberikan oleh Allah SWT dan rasul-Nya. Kita juga tidak berhutang kepada Allah SWT apapun segala sesuatu yang telah diberikan kepada kita merupakan kemuliaan dan anugrah-Nya, karena itu kita harus rela dan senang apa yang diberikan oleh pemberian Allah SWT dan rasul-Nya.

Dari uraian di atas, jelas dikatakan bahwa di dalam Al-Qur'an dan ajaran agama islam terdapat konsep yang berkaitan dengan pekerjaan, islam sangat menghargai seseorang untuk melakukan pekerjaan apa saja selagi pekerjaan yang mereka kerjakan masih halal dan jika kita menjalankan pekerjaan haruslah seperti: sifat Shiddiq (kejujuran), sifat Fatannah (cerdas) dan sifat Amanah (tanggung jawab). Orang yang menyelesaikan pekerjaan dengan rasa ikhlas, rasa sabar dan rasa bersyukur itu semua akan memiliki kebahagiaan yang didapatkan. Apabila menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan itu semua kita akan menjadi orang-orang yang senantiasa mendapatkan Ridha dan pahala dari Allah SWT serta kebahagiaan yang kita dapatkan dan

sebaliknya jika orang yang bekerja merasa tertekan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dapat menunjukkan bahwa guru honorer di SMA NU Pagaram sebenarnya sudah berada di situasi yang bisa dikatakan memiliki dasar iklim organisasi yang di tandai dengan sebagian besar guru memiliki tingkat iklim organisasi sedang sebanyak 23 guru atau 76%. Adapun sebagian besar guru memiliki kepuasan kerja yakni sebanyak 21 guru atau 70%. Dalam penelitian yang berjudul hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada guru honorer di SMA NU Pagaram masih memiliki kelemahan yaitu keterbatasan waktu dikarenakan lokasi penelitian yang jauh dan waktu pengambilan data adalah pada jam atau hari kerja sehingga responden merasa lelah menjawab kuesioner yang diberikan karena banyaknya butir pernyataan.