

PENGARUH IKLIM ORGANISASI SEKOLAH, KONFLIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SD, SMP DAN SMA NEGERI DI KECAMATAN PEULIMBANG KABUPATEN BIREUEN

Marzuki ^{1*)}

¹. Kepala Sekolah SDN 2 Peulimbang Kabupaten Bireuen

*) email: marzuki.plbg68@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, 1) pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru 2) pengaruh konflik terhadap kepuasan kerja guru, 3). pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru, dan 4) pengaruh iklim organisasi, konflik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru SD, SMP dan SMA Negeri Di Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen. Metode penelitian yang digunakan dengan metode asosiatif pendekatan kuantitatif, terhadap 122 guru, dengan teknik pengumpulan dengan menggunakan instrument angket tertutup. Metode analisis yang digunakan dengan pendekatan analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif faktor Iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD, SMP dan SMA se-Kecamatan Plimbang di Kabupaten Bireuen, yakni sebesar 11,07%. Juga hasil uji Hipotesis membuktikan terdapat pengaruh negatif aspek konflik yang ada sesama guru, terhadap kepuasan kerja guru, dengan besar pengaruhnya 28,37%. Serta hasil uji Hipotesis lainnya membuktikan terdapat pengaruh beban kerja terhadap Kepuasan kerja guru, yang dihitung dari penelitian ini cukup signifikan yakni 27,61%. Secara simultan bahwa variabel Iklim sekolah, Konflik dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Guru. Dimana kontribusi faktor Iklim sekolah, Konflik dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja sebesar 67,1%.

Kata kunci: Iklim sekolah, Konflik, Beban kerja, Kepuasan kerja

1. Pendahuluan

Iklim organisasi sekolah merupakan atmosfer bagi staf untuk berkarya, dapat berbagi dan memberi penghargaan terhadap kemauan dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Iklim organisasi yang baik akan dapat menciptakan perilaku organisasi guru di berbagai bidang.

Seiring diberlakukannya pendekatan baru Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah maka peran kepala sekolah sangat dominan dalam mengkondisikan iklim organisasi bagi para guru. Melalui *School Based Quality Management* dan otonomi sekolah, kepala sekolah bersama-sama dengan guru, pegawai, orang tua siswa, Komite Sekolah dan tokoh masyarakat dituntut untuk lebih aktif, kreatif dan inovatif dalam mengembangkan

pendidikan yang mengacu pada pencapaian visi dan misi pendidikan nasional. Mengingat sumber daya manusia yang ada di sekolah bervariasi, maka semua pihak, baik kepala sekolah, guru maupun pegawai berkepentingan untuk menciptakan kinerja yang optimal.

Kemampuan guru sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, dengan dukungan iklim organisasi sekolah yang kondusif dan kreatif. Ditandai dengan adanya hubungan antara sesama guru, pegawai, dan kepala sekolah yang harmonis, saling percaya mempercayai serta fasilitas mengajar yang mumpuni. Disamping itu, kedewasaan para guru dan warga sekolah dalam meminimalisir konflik bagian tak terpisahkan dalam manajemen kerja untuk mencapai kepuasan bersama dalam bekerja. Adanya kebutuhan yang sama, saling

percaya dengan bermacam perbedaan yang ada, maka konflik yang pasti ada dalam suatu organisasi dapat diselesaikan secara baik dan efektif.

Pengalaman telah membuktikan, lembaga pendidikan yang sering terjadi konflik baik internal ataupun external yang semua ini akan mempengaruhi keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Untuk itu para manajer yakni Kepala Sekolah harus paham untuk menyelesaikan konflik yang terjadi, dengan pendekatan akademik dan profesional tentunya.

Selain iklim organisasi dan konflik, beban kerja yang dihadapi guru, yang pada saat ini semakin berat, dengan pengakuannya guru sebagai pekerjaan profesi. Maka guru selain menjalankan proses pembelajaran, juga mengantarkan siswanya untuk mencapai kedewasaan, dan pada saat yang sama harus mengimplementasikan dalam kegiatan penelitian dan sosial kemasyarakatan, sehingga guru mampu merancang karya inovatif yang mendukung penuh aktivitas pengajarannya kepada siswa.

Sehingga, tugas dan peran guru semakin penting dalam era global. Hanya melalui bimbingan guru yang profesional, setiap siswa dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas, kompetitif dan produktif sebagai aset nasional dalam menghadapi persaingan yang makin ketat dan berat sekarang dan di masa datang.

Berdasarkan paradigma pengelolaan pendidikan berbasis sekolah, seluruh komponen sekolah dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pemakai sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat. Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja. Artinya jika guru puas terhadap perlakuan organisasi (sekolah) maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan fenomena yang peneliti amati pada sebagian sekolah jenjang SD, SMP dan SMA di wilayah Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen, masih terlihat jelas masih banyak permasalahan yang terjadi.

Seperti tampak, masih ada sebagian guru yang mengajar mata pelajaran yang bukan spesialisasinya. Misalnya guru sarjana biologi mengajar seni budaya, guru Bahasa Indonesia mengajar matematika, ataupun olahraga.

Juga tampak bahwa, meskipun telah disediakan kelompok kerja (POKJA) masing-masing jurusan pada jenjang SMA/SMK, yang seyogyanya dapat meningkatkan kerjasama guru dalam memajukan kegiatan sekolah, namun sering dimanfaatkan untuk kegiatan yang tidak penting oleh guru, seperti berkumpul untuk membicarakan hal-hal yang tidak berkaitan dengan masalah sekolah, hal ini menunjukkan kurang baiknya iklim sekolah.

Dan hal ini tidak heran juga menimbulkan konflik. Karena komunikasi sesama guru yang tidak berjalan dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman.

Disamping itu, peneliti mendapatkan informasi bahwa tingkat kepuasan guru belum semua sama, malah ada yang sangat rendah, diantaranya disebabkan pemberdayaan guru belum dilakukan secara maksimal.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti beralasan untuk mencoba menganalisis apakah kepuasan kerja para guru di wilayah kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen ini ada hubungannya dengan iklim organisasi, konflik yang terjadi dan beban kerja guru.

2. Landasan Teoritis

Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah suatu lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi perilaku pegawai dan bentuk kerjasama pegawai untuk pencapaian tujuan bersama di dalam organisasi. Sebagaimana dinyatakan Luthans dalam Simamora (2011:34) bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang dapat mempengaruhi perilaku para anggota di dalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan di dalam organisasi.

Sehingga Davis (2007:11) menyebut terdapat beberapa faktor yang menentukan iklim organisasi antara lain Kepemimpinan dalam organisasi, Partisipasi Pegawai, dan Lingkungan fisik.

Untuk mengukur iklim organisasi, menurut Kusnan dalam Darodjat (2015: 85), terdapat beberapa dimensi, yakni Tanggung Jawab, Identitas Individu dalam Organisasi, Hubungan antar pegawai, Dukungan antar pegawai, dan Konflik.

menurut Davidoff yang dikutip dalam Maidasuri (2006:34) iklim sekolah meliputi tiga suasana yaitu prioritas lebih tinggi terhadap akademis,

lingkungan yang kondusif, dan harapan untuk berhasil.

Dan iklim organisasi di sekolah, dipastikan berpengaruh pada kepuasan kerja guru, karena menurut Rivai (2011:856) kepuasan merupakan Evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Konflik

Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam organisasi karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Davis dan Newstrom (2004:189) yakni sebagai ketidaksesuaian atau perbedaan antara tujuan-tujuan yang ingin di capai atau metoda yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2011:155) ada beberapa fenomena konflik, yakni: 1) Konflik Hierarki dalam organisasi. Seperti antara pimpinan dengan pegawai, pengurus dengan anggota, dan lainnya, 2). Konflik Fungsional yaitu konflik yang terjadi dari berbagai macam-macam fungsi departemen atau bagian dalam organisasi. 3). Konflik Staf dengan kepala unit, 4). Konflik Formal-informal, yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dan organisasi formal. Contohnya, pemimpin menempatkan norma yang salah pada organisasi.

Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor, yakni faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor antar pribadi (Marwansyah, 2010:305).

Beban kerja guru

Beban kerja merupakan suatu kegiatan yang harus diselesaikan dan menjadi tanggungjawab seseorang atau suatu organisasi dalam waktu tertentu. Tanggungjawab yang harus diselesaikan dapat berupa fisik, mental maupun sosial seseorang.

Dalam Permendagri No.12/2008 disebutkan Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

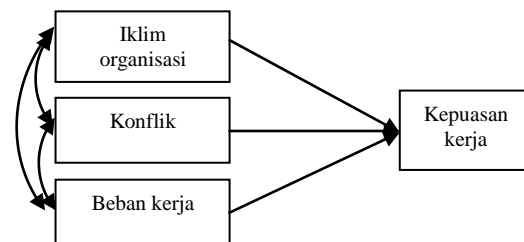
Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 35 beban kerja guru meliputi: 1) kegiatan pokok yaitu merencanakan, melaksanakan, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih

peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan., sekurangnya 24 jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 jam dalam 1 minggu.

Prihatini (2007:73) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, dan faktor lingkungan kerja.

Spector (1997) yang mengatakan tuntutan pekerjaan yang berlebihan sering menyebabkan ketidakpuasan kerja, stress dan kelelahan yang semuanya dapat mempengaruhi absensi. Sehingga bisa disimpulkan banyak yang meneliti bahwa beban kerja berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Soehartati (2007) dalam Shcoker (2008:16) bahwa seseorang yang mempunyai beban kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Kerangka Pemikiran

3. Metodologi Penelitian

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Yakni pertama, memaparkan kondisi iklim organisasi sekolah, problem konflik, dan persepsi guru atas beban kerja sebagai profesi. Kedua, membuktikan besarnya pengaruh antar factor atau variabel yang dikemukakan dalam penelitian ini terhadap kepuasan kerja guru.

Penelitian berupa survey, dengan instrument angket yang diberikan kepada sampel 122 guru SD, SMP dan SMA di keamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen.

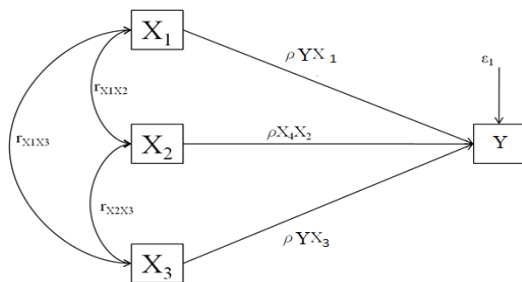
Metode Analisis Data

Dalam menganalisis pengaruh antar variabel, maka metode analisis yang digunakan dengan model analisis jalur, dengan alasan bahwa adanya hubungan kausal antar variabel bebas (eksogen) yakni iklim organisasi sekolah, konflik dan beban

kerja guru terhadap kepuasan kerja sebagai variabel terikat (endogen).

Hal ini sejalan dengan penjelasan Marwan Hamid, dkk (2019), bahwa model analisis jalur bermanfaat untuk dapat memberi penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.

Maka model struktural dalam analisis ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Model Teoretis

Keterangan : X_1 = Iklim organisasi sekolah
 X_2 = Konflik
 X_3 = Beban kerja
 Y = Kepuasan kerja
 ϵ = Faktor residual

Karena data penelitian dari angket yang dikumpulkan memiliki skala data skor ordinal, maka untuk keperluan menggunakan analisis jalur perlu dilakukan perubahan skala data dari ordinal ke skala interval. Untuk hal ini dilakukan melalui *methods of successive interval*. Untuk hal ini digunakan program statistika, baik dengan software SPSS ataupun dengan Microsoft Excell.

Variabel Penelitian

Variabel dan dimensi sebagai pengukur variable dijabarkan peneliti sebagaimana Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Operasionalisasi variabel Penelitian

Variabel	Dimensi
Iklim Sekolah (X_1)	Tanggung Jawab
	Identitas Individu dalam Organisasi
	Hubungan antar pegawai
	Dukungan
	Konflik
Konflik (X_2)	Konflik Fungsional
	Konflik Disfungsional
Beban kerja (X_3)	Faktor Eksternal
	Faktor Internal
Kepuasan kerja (Y)	<i>Exit</i> (keluar)
	<i>Voice</i> (suara)
	<i>loyalty</i> (menunggu)
	<i>neglect</i> (mengabaikan)

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif

Guru yang dijadikan responden penelitian ini umumnya perempuan, yakni sejumlah 79,51 %, dengan didominasi oleh umur antara 31-40 tahun (terdapat sekitar 50%). Dan telah memiliki masa kerja umumnya 10-14 tahun (79,51%).

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui angket terhadap 122 guru SD, SMP dan SMA di wilayah kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen, diperoleh informasi deskriptif tentang variabel yang diteliti, berikut ini:

- Menurut guru mayoritas setuju (yakni 41,48%) bahwa Iklim sekolah telah berjalan baik dalam mendukung pekerjaan guru. Dan sekitar 39,67% menyatakan sangat baik. Secara total, persentase pencapaian iklim sekolah menurut guru telah berjalan sesuai aturan dan ketentuan sebesar 73,61%.
- Menurut guru, mayoritas sangat setuju (yakni 45,54%) bahwa walaupun adanya konflik, tugas guru dapat diselesaikan secara baik, dan 74,31% menyatakan ada dampak konflik terhadap kepuasan kerja.
- Umumnya guru menyatakan sangat setuju (48,13%) bahwa beban kerja dapat diselesaikan secara tepat waktu dan sesuai keinginan. Persentase pencapaian beban kerja yang menjadi tugas guru dari hasil pendapat guru yang diteliti dapat diselesaikan sebesar 74,64%
- Pada umumnya guru sangat setuju (41,94%) bahwa mereka puas dalam bekerja, dan sekitar 40,16 % menyatakan puas, namun terdapat 7,79 % tidak puas. Secara total persentase kepuasan kerja yang dirasakan guru mencapai 70,77%.

Hasil Analisis Jalur (Path)

a. Uji Model Struktural

Model analisis jalur dengan bentuk model struktural dari 3 (tiga) variabel eksogen (iklim sekolah, konflik dan beban kerja) terhadap variabel endogen (kepuasan kerja), perlu dilakukan uji signifikans model melalui uji-F, yang hasilnya:

Tabel 2. Uji Model Struktural (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1139.413	3	379.804	80,057	.000 ^a
Residual	559.813	118	4.744		
Total	1699.225	121			

a. Predictors: Beban kerja, Konflik, Iklim sekolah

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Dan berdasarkan statistik-F = 80,057 yang signifikans pada taraf uji 0%, maka menyatakan model struktural $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3$ dapat diterima.

Juga dilakukan uji signifikansi koefisien jalur, melalui uji-t, untuk menunjukkan ketiga variabel eksogen diterima dalam model, dengan hasil ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Koefisien Model Struktural

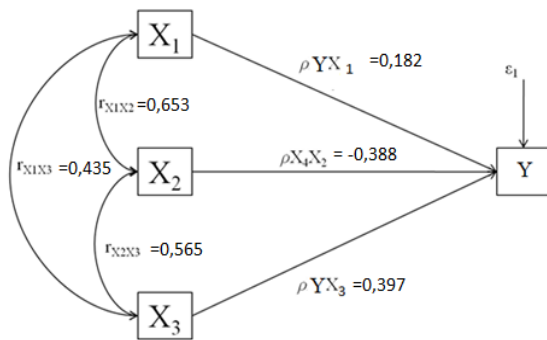
Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
Iklm sekolah	0.182	2.596	0.011
Konflik	-0.388	5.066	0.000
Beban kerja	0.397	6.158	0.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Tampak bahwa ketiga variabel melalui statistik uji-t, dinyatakan signifikans pada taraf uji 5%. Dimana variabel iklim sekolah signifikansi pada tarau 1,1%, variabel konflik dan beban kerja signifikan pada taraf 0,0%.

b. Pengukuran Besaran Pengaruh

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, maka Model struktur yang menghubungkan variabel iklim sekolah (X_1), konflik (X_2) dan beban kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja guru (Y) dinyatakan berikut:



Gambar 3. Diagram Model Jalur dan nilai koefisien

Disebabkan antar variabel eksogen (X) terdapat hubungan kausalitas, maka terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogen.

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam gambar 3 diatas, maka dapat dihitung besarnya:

a. Pengaruh Iklim sekolah terhadap Kepuasan kerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru, dinyatakan dengan

besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,182$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,182)^2 \times 100\% = 3,31\%$.

Pengaruh Tidak langsung

-Pengaruh iklim sekolah melalui adanya konflik terhadap Kepuasan kerja:
 $(0,182)(0,653)(-0,388) \times 100\% = -4,61\%$

-Pengaruh iklim sekolah melalui beban kerja terhadap kepuasan kerja:
 $(0,182)(0,435)(0,397) \times 100\% = 3,14\%$

-Maka pengaruh total iklim sekolah terhadap kepuaan kerja guru di kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen, melalui variabel konflik dan beban kerja dalam berkerja, yakni 11,07%.

b. Pengaruh Konflik terhadap Kepuasan kerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung konflik terhadap Kepuasan kerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = -0,388$), Maka besarnya adalah 15,05%.

Pengaruh Tidak langsung

-Pengaruh konflik melalui iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar:
 $(0,388)(0,653) (0,182) \times 100\% = 4,61\%$

-Pengaruh konflik melalui beban kerja terhadap Kepuasan kerja guru adalah: $(0,388)(0,565) (0,397) \times 100\% = 8,70\%$

-Maka pengaruh total konflik terhadap Kepuasan kerja guru, melalui iklim sekolah dan beban kerja, yakni 28,37%.

c. Pengaruh Beba kerja terhadap Kepuasan kerja guru

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung beban kerja terhadap kepuasan kerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,397$), Sehingga besarnya 15,76%.

Pengaruh Tidak langsung

-Pengaruh beban kerja melalui iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar:
 $(0,397)(0,435)(0,182) \times 100\% = 3,14\%$

-Pengaruh beban kerja melalui konflik terhadap kepuasan kerja guru sebesar: $(0,397)(0,565) (0,388) \times 100\% = 8,70\%$

-Maka total pengaruh beban kerja melalui variabel iklim sekolah dan konflik terhadap kepuasan kerja guru, sebesar 27,61 %.

d. Pengaruh Iklim sekolah, Konflik dan Beban kerja terhadap Kepuasan kerja guru

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,182X_1 - 0,388 X_2 + 0,397 X_3$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur Ilim sekolah (X_1) bernilai positif (0,182) artinya apabila adanya kenaikan dalam upaya membenahi iklim sekolah akan meningkat pulakepuasan kerja guru, dengan perubahan atau marginal secara rata-rata 1,82 %.

Untuk variabel Konflik (X_2) dengan koefisien jalur -0,388, artinya dengan faktor konflik sesama guru, akan berdampak negative terhadap kepuasan kerja guru dengan rata-rata perubahannya 3,88%.

Koefisien jalur Beban kerja (X_3) yang dijalani guru berpengaruh positif (0,397) terhadap kepuasan kerja guru. Jika guru mampu menangani beban kerjanya tanpa ada masalah dan terus berupaya menyelesaikan kerja secara baik akan pula ikut meningkatkankepuasan kerjanya, dengan nilai perubahan secara rata-rata 3,97%.

Disamping nilai statistic model jalur diatas, juga dapat memperhatikan ukuran lain yakni nilai koefisien korelasi secara simultan dan determinasinya. Sebagaimana disebutkan oleh Ghozali (2012) bahwa nilai koefisien korelasi (R) bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sementara korelasi determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel eksogen (X) dengan variabel endogen (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square
Jalur	0.819	0.671

Hasil analisis koefisien korelasi antara Iklim sekolah, Konflik dan beban kerja terhadap Kepuasan kerja guru diperoleh R sebesar 0,819 menjelaskan hubungan memiliki keeratan yang cukup tinggi, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,819.

Nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,671 menjelaskan bahwa kontribusi faktor Iklim sekolah, Konflik dan beban kerja terhadap Kepuasan kerja guru sebesar 67,1%. Sementara sisanya dari peran variabel yang tidak diteliti

sebesar 32,9%. Faktor ini, diantaranya Budaya sekolah, kompensasi, kepemimpinan kepala Sekolah, dan lain-lain.

5. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan terdahulu, maka dapat ditarik beberapa simpulan penting dari penelitian ini, yakni:

a. Hasil Analisis Deskriptif

Iklim sekolah di SD, SMP dan SMA se-Kecamatan Plimbang Kabupaten Bireuen telah berjalan baik dalam mendukung pekerjaan guru. Persentase pencapaian iklim sekolah menurut guru telah berjalan sesuai aturan dan ketentuan sebesar 73,61%.

Faktor konflik sesama guru, dalam hal kepentingan dan penugasan guru ada terkadang terjadi, dan upaya penyelesaiannya dapat diselesaikan secara baik, 74,31% dari guru menyatakan ada dampak konflik terhadap kepuasan kerja.

Faktor beban kerja juga menjadi suatu hal yang negative terhadap kepuasan kerja, namun dapat diselesaikan secara tepat waktu dan sesuai keinginan. Secara total, persentase pencapaian beban kerja yang menjadi tugas guru dapat diselesaikan sebesar 74,64%.

Dan tingkat kepuasan kerja para guru di daerah Plimbang sudah cukup baik, sekitar 40.16 % menyatakan puas, namun terdapat 7,79 % tidak puas. Secara total persentase pencapaian kepuasan kerja yang dirasakan guru mencapai sebesar 70,77%.

b. Hasil Analisis Asosiatif

Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif faktor Iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru SD, SMP dan SMA se-Kecamatan Plimbang di Kabupaten Bireuen, yakni sebesar 11,07%.

Juga hasil uji Hipotesis membuktikan terdapat pengaruh negative aspek konflik yang ada sesama guru, terhadap kepuasan kerja guru, dengan besar pengaruhnya 28,37%.

Serta hasil uji Hipotesis lainnya membuktikan terdapat pengaruh beban kerja terhadap Kepuasan kerja guru, yang dihitung dari penelitian ini cukup signifikan yakni 27,61%.

Secara simultan bahwa variabel Iklim sekolah, Konflik dan Beban kerja berpengaruh signifikan

terhadap Kepuasan kerja Guru. Dimana kontribusi faktor Iklim sekolah, Konflik dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja sebesar 67,1%.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan dari penelitian ini, maka otomatis menjadi suatu yang perlu direkomendasikan sebagai saran khususnya pada pihak Kepala Sekolah dan pemangku kepentingan, bahwa:

Terdapat dampak positif yang signifikan bahwa dukungan iklim organisasi di sekolah terhadap kepuasan guru dalam bekerja, sehingga hal ini tentunya menjadi perhatian sehingga dapat tercapai peningkatan mutu sekolah.

Disamping itu, konflik adalah factor penghambat suatu perkara, khususnya dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal, hal ini juga akan terjadi di lingkungan sekolah dan pendidik. Oleh karenanya Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu mengelola potensi sumber daya dengan meminimalisasikan adanya konflik, dan ada upaya serius dan tips dalam menangani konflik yang kadang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

Davis, Keith & John Newstrom. 2007. *Perilaku Dalam Organisasi*. ed. 7. Jakarta. Erlangga.

Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Masa Kini. Bandung. Refika Aditama.

Mangkunegara. A.Prabu.2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja. Rosdakarya Bandung

Marwansyah. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2 ed.), Bandung Alfabeta

Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama

Permendagri No.12/2008 Tentang Pedoman Analisis. Beban Kerja di Lingkungan Departemen.

Prihatini. 2007. Analisis hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di tiap ruangan rawat inap RSUD Sidikalang Medan.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali

Shocker. 2008. *Patient care standart: nursing process diagnosis*,

Simamora. Bilson. 2011. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Spector. 1997, *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, Thousand Oaks, CA .

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005