

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL BASED
SELF ESTEEM GURU DI SMP SEDERAJAT KECAMATAN POLEANG
TIMUR KABUPATEN BOMBANA**

Sudirman

SMPS Giat Bangun Negeri Poleang Timur
Email: sudirmanfaizmunandar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational based self esteem* guru di SMP sederajat Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana. Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang dilaksanakan di SMP Sederajat Kecamatan Poleang Timur. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP sederajat di Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana yang berjumlah 110 orang, sampel ditetapkan dengan teknik *Proporsional random sampling* yang berjumlah 86 orang guru. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner angket. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil penelitian ini diperoleh; Iklim organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *Organizational based self esteem* guru di SMP Sederajat Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana dengan koefisien regresi sebesar sebesar 0,403, dan kontribusi pengaruh langsung Iklim organisasi terhadap *Organizational based self esteem* ditunjukkan dengan koefisien determinan sebesar 16,2%.

Kata Kunci : *Iklim Organisasi dan Self Esteem Guru*

Abstract

This study aims to determine: the influence of the organizational climate on *Organizational based self esteem* teachers in junior high schools equivalent to East Poleang District, Bombana Regency. This type of research is research using a quantitative research approach carried out in junior high school equivalent to to East Poleang District. The study population was all junior high school teachers at the same level to East Poleang District, Bombana Regency, totaling 110 people, the sample was determined by proportional random sampling technique which amounted to 86 teachers. The instrument used was a questionnaire. Data analysis techniques used descriptive statistical analysis and inferential statistics. The results of this study were obtained; Organizational climate has a direct and significant effect on teacher's *Organizational based self esteem* in junior high school equivalent to East Poleang District, Bombana Regency with a regression coefficient of 0.403, and the contribution of the direct influence of the Organizational Climate on *Organizational based self esteem* is indicated by a determinant coefficient of 16.2%.

Keywords: *Organizational Climate and Self EsteemTeacher*

Pendahuluan

Guru merupakan elemen kunci yang memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Demikian itu, karena gurulah yang menjadi roda penggerak dari seluruh rangkaian aktivitas pendidikan di sekolah mulai dari merencanakan pembelajaran, menentukan strategi dan metodenya, melaksanakan pembelajaran, hingga melakukan evaluasi dan penilaian hasil pembelajaran di sekolah. Iklim organisasi hakikatnya adalah keadaan yang menggambarkan suasana lingkungan pekerjaan, ditinjau dari perspektif individu atau orang-orang yang ada di dalamnya. Para ahli mengartikan bahwa iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari persepsi individu sendiri. Simamora mengatakan bahwa iklim organisasi adalah keadaan lingkungan internal organisasi atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi.¹

Iklim organisasi dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dan mewarnai pola interaksi mereka dalam melakukan tugas-tugas keorganisasian. Pidarta mengemukakan bahwa iklim sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan.² Iklim organisasi yang kondusif bisa dilihat dari tingkah laku anggota organisasi, hubungan atau kerja sama yang terjalin diantara mereka, penataan organisasi secara rapi, dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut.

Iklim kerja di sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan.³ Standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru. Dengan terwujudnya iklim kerja sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik, suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja. Kinerja guru akan menjadi optimal, bila diintegrasikan dengan iklim kerja di sekolah.

¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2001), h. 81

² Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), h. 176

³ Made Pidarta, *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*, (Grafindo, Jakarta, 1995), h. 176

Lebih lanjut Greenberg dan Baron sebagaimana dikutip Kurnia menyebutkan beberapa dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

- a) Kepercayaan, di mana setiap guru harus berusaha keras dalam mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang di dalamnya terdapat keyakinan dan kredibilitas yang didukung oleh pernyataan dan tindakan.
- b) Pembuatan keputusan bersama melalui dukungan (para guru di semua tingkatan dalam organisasi harus diajak komunikasi dan berkonsultasi mengenai semua masalah dalam semua kebijakan organisasi yang relevan dengan kedudukan mereka serta berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penetapan tujuan.
- c) Kejujuran (suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan harus mewarnai hubungan dalam organisasi dan guru mampu mengatakan apa yang ada di pikiran mereka).
- d) Komunikasi (guru organisasi relatif tahu akan informasi yang berhubungan dengan tugas mereka).
- e) Fleksibilitas/otonomi (guru di setiap tingkat dalam organisasi mempunyai kekuatan pada diri sendiri yang mana dapat menerima saran ataupun menolak dengan pikiran terbuka).
- f) Resiko pekerjaan (adanya komitmen dan keberanian dalam organisasi tentang pekerjaan resiko tinggi, kualitas tinggi dan produktivitas tinggi dengan menunjukkan perhatian besar pada anggota lainnya).⁴

Dari beberapa pendapat ahli yang dikemukakan diatas secara teori peneliti berasumsi bahwa iklim kerja pada sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin kondusif keadaan lingkungan sebuah organisasi atau sekolah semakin tinggi tingkat kinerja guru pada sekolah tersebut. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kondusif sebuah sekolah maka semakin rendah pula kinerja guru pada sekolah tersebut.

Organizational based self esteem adalah merupakan pengembangan dari konsep *self esteem*, yang hakikatnya adalah persepsi individu dalam melihat citra dirinya sendiri melalui proses evaluasi diri. Dalam *self esteem* tersebut individu akan melihat atau mempersepsikan dirinya apakah dirinya bermakna, dihargai, penting, dan lain sebagainya. Dalam konteks organisasi, persepsi yang demikian itu akan senantiasa membayangi individu dalam melihat posisinya sebagai anggota organisasi. Individu dapat melihat dirinya apakah dia dipandang berharga, dianggap penting, dan bentuk-bentuk perasaan lain dalam kedudukan atau statusnya sebagai anggota organisasi. Konsep inilah yang dikenal sebagai *organizational based self esteem*.

⁴ Tomy Kurnia, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2009), h. 127

Kreitner & Kinicki mendefinisikan *Organizational based self esteem* sebagai nilai yang dimiliki oleh seorang individu atas dirinya sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi atau yang biasa disebut sebagai harga diri berbasis organisasi.⁵ Dalam konteks organisasi, *Organizational based self esteem* tentu saja sangat penting, utamanya dalam meningkatkan loyalitas individu terhadap organisasi yang akan menjadi dasar bagi timbulnya kemauan untuk bertahan dan memaksimalkan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi. Individu yang memiliki *self-esteem* yang tinggi cenderung lebih sukses dalam upaya menemukan pekerjaan, sedangkan individu dengan *self-esteem* yang rendah, bila dipekerjakan akan lebih tertarik pada organisasi yang besar dimana posisi mereka tidak terlalu diperhatikan. Greenberg mengemukakan bahwa:

“Pekerja dengan *Organizational based self esteem* yang tinggi cenderung secara aktif berusaha menemukan materi yang dibutuhkan untuk mengatasi masalah pekerjaan, dan menggunakan kemampuan serta keahlian mereka secara penuh sehingga hasil kerjanya lebih maksimal. Cukup menarik untuk diperhatikan bahwa individu dengan *self-esteem* rendah kelihatannya sadar dengan kemungkinan mereka memberikan hasil yang buruk. Mereka cenderung menilai dirinya secara negatif (khususnya ketika penilaian terhadap performa mereka ambigu) dan pada dasarnya bertanggungjawab terhadap hasil buruk tersebut”.⁶

Apa yang dikemukakan oleh Greenberg di atas menunjukkan bahwa individu dengan *Organizational based self esteem* yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dari pada individu dengan *Organizational based self esteem* yang rendah. Demikian itu, karena individu dengan *Organizational based self esteem* yang tinggi cenderung lebih optimis dalam melihat dirinya sebagai pribadi yang unggul dan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dengan modal citra diri yang positif individu dengan *Organizational based self esteem* tinggi akan selalu memaksimalkan seluruh kompetensi yang dimilikinya hingga mencapai hasil yang optimal.

Dari pendapat Greenberg, peneliti berasumsi bahwa *Organizational based self esteem* adalah persepsi individu yang menggambarkan citra dirinya dalam statusnya sebagai anggota organisasi. Individu yang memiliki nilai *Organizational based self esteem* yang tinggi cenderung akan mempersepsikan dirinya secara positif dan berharga

⁵ Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Suandi (Jakarta: Salemba Empat, 2003), h. 84

⁶ J. Greenberg, *Managing Behavior in Organizations*, (USA: Prentice Hall, 2005,) h. 156

bagi organisasi. Dengan cara pandang yang demikian itu, individu dengan *Organizational based self esteem* yang tinggi lebih mampu dalam mengembangkan sikap positif terhadap organisasi dan membangun harapan-harapan yang optimis. Sejalan dengan pandangan Greenberg di atas, Fan menjelaskan sebagai berikut:

“Tingkat *organizational based self-esteem* yang tinggi akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasional secara positif. Guru yang menilai diri mereka sebagai orang yang penting, berharga, berarti, dibutuhkan, mendapatkan kepercayaan, dan yang terpenting bahwa organisasi memberikan kemungkinan bagi pengembangan kompetensi guru. Bila aspek-aspek tersebut terpenuhi maka guru akan menyatukan organisasi dalam kehidupannya dan menjadikan tujuan dan sistem nilai organisasi sebagai bagian dari kehidupannya. Hal ini menimbulkan keinginan dari guru untuk tetap bertahan dalam organisasi”.⁷

Pandangan Fan di atas relevan dengan pernyataan Greenberg sebelumnya bahwa *Organizational based self esteem* berhubungan dengan citra diri seseorang dalam organisasi, dimana seseorang merasa diterima, dihargai, memiliki kompetensi yang relevan dengan bidang kerja sehingga seseorang merasa dibutuhkan, merasa aman, dan mendapatkan kepercayaan atau wewenang sehingga ia dapat memutuskan sesuatu yang berkaitan dengan bidang kerjanya. Selain itu, organisasi juga harus membuka diri dengan memberikan peluang bagi pengembangan kompetensi guru sehingga guru secara langsung mempersepsikan dirinya sebagai bagian penting dalam menyertai dinamika organisasi.

Dari beberapa pendapat peneliti akhirnya peneliti dapat menjabarkan *Organizational based self esteem* dalam penelitian ini akan diamati melalui beberapa indikator-indikator yang meliputi: merasa diterima dalam organisasi, merasa aman dalam organisasi, merasa berkompeten dalam organisasi, merasa berpengaruh dalam organisasi, merasa penting bagi organisasi, rasa berharga bagi organisasi, merasa berkembang dalam organisasi.

Menyadari pentingnya peran guru tersebut, sekolah sebagai sebuah organisasi perlu mengusahakan segala hal yang dapat mendorong peningkatan iklim organisasi agar dapat menciptakan *Organizational based self esteem* guru. bahwa hal pertama yang ingin dipenuhi manusia adalah kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk bisa

⁷ Tang Lai Fan, *The Mediating Role of Organizational-Based Self-Esteem in Training-Commitment Relationship*, Alih Bahasa: Hariati Ramly (Hong Kong: Baptist University Hong Kong, 2008), h. 80

bertahan hidup, berupa pangan, sandang, dan papan. Selanjutnya, kebutuhan akan keamanan, aktualisasi diri, afiliasi, status, dan pada tingkatan tertinggi adalah kebutuhan akan harga diri atau *esteem needs*. Ini artinya, kebutuhan fisiologis yang bersifat materil bukanlah satu-satunya faktor pendorong untuk bekerja tetapi juga mencakup kebutuhan psikologis seperti kebutuhan aktualisasi, status, dan harga diri.

Berdasarkan uraian ini, kiranya dapat dipahami bahwa iklim organisasi mempengaruhi *Organizational based self esteem* guru. Iklim organisasi yang kondusif mempengaruhi cara pandang (penilaian) individu terhadap organisasi, dimana ia merasa diterima, merasa penting, dan dihargai dalam lingkungan organisasi tempat ia bekerja. Iklim sekolah yang demikian itu akan membantu guru dalam mengembangkan kepercayaan diri, merasa penting dan dihargai di lingkungan organisasi, yang dalam penelitian ini dikonsepsikan sebagai *organizational based self esteem*. Dari sudut pandang ini, dapat dibangun suatu hipotesa bahwa ada keterkaitan yang bersifat kausalitas antara iklim organisasi dan *organizational based self esteem*. Hal ini pula yang mengantar peneliti memilih judul “pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational based self esteem* SMP sederajat di Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana”.

Sejauh pengetahuan peneliti, Penelitian ini tidak memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya atau merupakan plagiasi, meskipun ada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini baik yang terkait dengan variabel kinerja, iklim organisasi, maupun variabel *organizational based self esteem*. Diantara penelitian-penelitian tersebut adalah diantaranya : 1) Bustamin dalam tesisnya yang berjudul “*Pengaruh Organizational Based Self Esteem dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Wua-Wua Kendari*”.⁸ 2) Ilham Syarif dalam tesisnya yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang*”.⁹ 3) Tesis selanjutnya oleh Sholihinyang berjudul “*Kontribusi Kepemimpinan Ttransformasional Kepala sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kompensasi Kerja*

⁸ Bustamin, *Pengaruh organizational based self esteem dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Wua-Wua Kendari*, (Tesis) Universitas Haluoleo, Kendari, 2014, h. 142

⁹ Ilham Syarif, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang*, (Tesis) Universitas Islam Negeri Walisongo, 2015, h. 133

terhadap Kinerja Guru di SMA negeri, SMK Negeri, dan SMP negeri di Kabupaten Tuban". 4) Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan, Program pascasarjana, Universitas Negeri Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi berprestasi, dan kompensasi kerja guru terbukti berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru.¹⁰ 5) Andrie J. Kumantouw dalam tesisnya yang berjudul "*Hubungan Ambiguitas Peran, Kelelahan Emosional, dan Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Maluku Tengah*".¹¹

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya antara lain bahwa: (1) aspek yang diteliti menyangkut iklim organisasi, dan *organizational based self esteem*, motivasi kerja; (2) ditinjau dari segi metodologi, yaitu jenis penelitian asosiatif kuantitatif, yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan hubungan kedua variabel yang diteliti. Dari uraian di atas, dapat dijelaskan bahwa ada aspek-aspek tertentu yang menunjukkan adanya kesamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Namun, persamaan tersebut tidak menyangkut substansi yang diteliti karena lokasi penelitian, konstelasi hubungan antar variabel, subjek penelitian, indikator dan parameter yang digunakan berbeda. Dengan demikian, penelitian ini bukanlah pengulangan dari apa yang telah diteliti sebelumnya dan bukan merupakan plagiat.

Metode

Populasi pada penelitian ini adalah guru di SMP sederajat Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 86 sampel. Penentuan responden menjadi sampel dilakukan secara insidental untuk mempermudah proses penelitian. Jumlah instrumen 38 item butir koeisioner masing-masing variabel iklim organisasi dan variabel *organizational based self esteem*.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengemukakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner

¹⁰ Solihin, *Kontribusi Kepemimpinan Ttransformasional Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA negeri, SMK Negeri, dan SMP Negeri di Kabupaten Tuban*, (Tesis), Universitas Negeri Malang, 2009, h. iv

¹¹ Andrie J. Kumantouw, *Hubungan Ambiguitas Peran, Kelelahan Emosional, dan Iklim Sekolah dengan Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Maluku Tengah*. (Tesis) Universitas Negeri Malang, 2010), h. iv

dengan alternatif jawaban menggunakan model rating skala likert, yang terdiri dari lima skala yang tersusun secara kontinum, yaitu: (a) sangat sering, (b) sering, (c) kadang-kadang, (d) jarang, (e) tidak pernah. Pemberian skor dimulai dengan nilai 1 untuk skor terendah dan nilai 5 untuk skor tertinggi.

Berdasarkan hasil penelitian validitas yang diujicobakan pada guru MTs Pesri Kendari sebanyak 41 orang, MTsN 1 Kendari sebanyak 35 orang dan SMPN 4 Kendari sebanyak 24 orang taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $df = 100 - 2 = 98$ sehingga diperoleh nilai r Tabel sebesar 0,165. Dari 38 butir instrumen Iklim Organisasi, setelah diuji validitas yang valid sebanyak 33 butir. Butir yang valid perlu dilanjutkan dengan menghitung reliabilitas butir dengan menggunakan rumus statistik *Scale-R SPSS 21*, hasil perhitungan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,662 lebih besar dari pada 0,60. Sedangkan untuk variabel *Organizational based self esteem* yang valid dari 38 butir instrumen setelah diuji validitas yang valid sebanyak 28 butir. Butir yang valid perlu dilanjutkan dengan menghitung reliabilitas, hasil perhitungan koefisien reliabilitas instrumen sebesar 0,729 lebih besar dari 0,60.

Hasil Dan Pembahasan

Variabel iklim organisasi diukur dengan menggunakan instrumen yang terdiri dari 33 item pernyataan, menggunakan skala likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Skor terendah untuk setiap pernyataan adalah 1 dan skor tertinggi adalah 5, sehingga skor teoritiknya antara 33 sampai 165. Rangkuman mengenai analisis data deskriptif variabel iklim organisasi dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Table 1. Data Deskriptif Iklim Organisasi

o.	Statistics		
		N	Valid
	Missing		0
	Mean		133.4884
	Median		133.0000
	Mode		130.00
	Std. Deviation		9.35539
	Variance		87.523
	Range		60.00
	Minimum		101.00
	Maximum		161.00
0	Sum		11480.00

Sumber Data: Hasil pengolahan data dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel 1. di atas dapat diketahui bahwa skor perolehan rata-rata dari instrumen yang disebarkan adalah 133,49, median 133, modus 130, standar deviasi 9,36, varians 87,52, rentangan 60, nilai minimum 101, nilai maksimum 161, dan jumlah 11480. Data mengenai iklim organisasi dapat ditampilkan melalui tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi

o	Interv al Kelas	Titik Tengah	Fr ek. Abs	Frek. Kum	Fr ek. Rel
	101 – 109	105	1	1	1,1 6
	110 – 118	114	2	3	2,3 3
	119 – 127	123	18	21	20, 93
	128 – 136	132	34	55	39, 53
	137 – 145	141	23	78	26, 74
	146 – 154	150	6	84	6,9 8
	155 – 163	159	2	86	2,3 3

Sumber data: Tabulasi data Iklim Organisasi

Distribusi frekuensi data iklim organisasi pada tabel diatas adalah dengan menggunakan aturan Sturgess.

$$\text{Rentangan} = \text{data terbesar} - \text{data terkecil} = 161 - 101 = 60$$

$$\text{Banyak kelas} = 1 + 3,3 \log n = 1 + 3,3 \log 86 = 7,38 = 7$$

$$\text{Panjang kelas} = \text{rentangan} / \text{banyak kelas} = 60/7 = 8.57 = 9.^{12}$$

Tabel diatas memberikann gambaran bahwa nilai antara atau arat-rata 39,53% responden yang memperoleh skor iklim organisasi sebagian besar berada pada nilai rata-rata 128-136 dengan jumlah persentase sebesar 39,53% dan terdapat deretan kurva yang terakumulasi jumlah interval dibawah rata-rata sebesar 36,01% serta terdapat 24,42% diatas rata-rata.

a. Deskripsi Data *Organizational Based Self Esteem*

Variabel *organizational based self esteem* diukur dengan menggunakan instrumen yang terdiri dari 28 item pernyataan, menggunakan skala likert dengan 5 (lima) pilihan jawaban. Skor terendah untuk setiap pernyataan adalah 1 dan skor tertinggi adalah 5, sehingga skor teoritiknya antara 28 sampai 140. Rangkuman mengenai analisis data deskriptif dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Data Deskriptif *Organizational Based Self Esteem*

o.	Statistics		
	N	Valid	86
		Missing	0
	Mean		108.5930
	Median		109.0000
	Mode		114.00
	Std. Deviation		7.03667
	Variance		49.515
	Range		32.00
	Minimum		94.00
	Maximum		126.00
0	Sum		9339.00

Sumber data: Hasil pengolahan data dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel 3. di atas dapat diketahui bahwa skor perolehan rata-rata dari instrumen yang disebarkan adalah 108,59, median 109, modus 114, standar deviasi

¹² Sudjana, *Metoda Statistika*, (Bandung: Tarsito, 2005), h. 46-50

7,04, varians 49,52, rentangan 32, nilai minimum 94, nilai maksimum 126, dan jumlah 9339. Data mengenai *organizational based self esteem* dapat ditampilkan melalui tabel distribusi frekuensi sebagai berikut.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi *Organizational Based Self Esteem*

o	Interv al Kelas	Titik Tengah	Fr ek. Abs	Frek. Kum	Fr ek. Rel
	94 – 98	96	6	6	6,9 8
	99 – 103	101	17	23	19, 77
	104 – 108	106	19	42	22, 09
	109 – 113	111	18	60	20, 93
	114 – 118	116	18	78	20, 93
	119 – 123	121	7	85	8,1 4
	124 – 128	126	1	86	1,1 6

Sumber data: tabulasi data *organizational based self esteem*

Distribusi data iklim organisasi pada tabel 4. di atas, memberikann gambaran bahwa terdapat, 20,93% responden yang memperoleh skor iklim organisasi sebagian besar berada pada nilai rata-rata 109-113 dengan jumlah persentase sebesar 39,53% dan terdapat deretan kurva yang terakumulasi jumlah interval dibawah rata-rata sebesar 48,84% serta terdapat 30,23% diatas rata-rata.

Setelah pengumpulan data setiap variabel dinyatakan telah terpenuhi, maka pengujian asumsi regresi sebagai persyaratan untuk melakukan uji hipotesis. Diantaranya uji normalitas dan uji linieritas. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam pembahasan ini digunakan uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Data dinyatakan normal jika signifikansi lebih besar dari 5% atau $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian adalah jika probabilitas (Sig) > 0,05, maka Ho diterima dan disimpulkan bahwa nilai residual (*error*) menyebar normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data dengan *Kolmogorov-Smirnov*

		X	Y
N		86	86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	133.058	108.709
	Std. Deviation	9.22701	6.97536
Most Extreme Differences	Absolute	0.057	0.11
	Positive	0.057	0.11
	Negative	-0.057	-0.1
Kolmogorov-Smirnov Z		0.531	1.016
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.94	0.253

Sumber data: Hasil pengolahan data dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel 5. Diatas menunjukkan pengolahan data dengan menggunakan uji normalitas dengan rumus Kolmogrov-Smirnov Test pada variabel iklim organisasi diperoleh nilai KSZ sebesar 0,531 dan Asymp. Sig 0,940, dan *organizational based self esteem* diperoleh nilai KSZ sebesar 1,016 dan Asymp. Sig 0,253. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel independen dan dependen yang digunakan dalam penelitian ini yang diuji melalui *Kolmogorov-Smirnov* mempunyai sebaran data secara normal.

Selanjutnya uji linieritas yang bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi. Pengujian linearitas ini menggunakan SPSS-21 *Test for Linearity* pada taraf signifikansi ditetapkan $\alpha = 0,05$ dengan kriteria bahwa dua buah variabel dikatakan linear apabila nilai probabilitas atau signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 6. Hasil *Test for Linearity* Variabel Iklim organisasi terhadap *Organizational based self esteem*

		S um of Squares	d f	M ean Square	F	S ig.
Deviation from Linearity	X * Y	1 295.97	3 0	4 3.199	1 .057	0 .42

Sumber data: Hasil pengolahan data dengan SPSS 21

Berdasarkan uji linearitas data penelitian sebagaimana disajikan pada tabel di atas, nilai signifikansi dari hasil tes *Defiation From Linierity* pada hubungan variabel iklim organisasi terhadap *organizational based self esteem* nilai signifikansinya adalah 0,420., dimana nilai signifikansi dari variabel yang diteliti lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Dengan demikian disimpulkan bahwa regresi variabel linear untuk variabel iklim organisasi dan *organizational based self esteem*, sehingga memenuhi syarat untuk melakukan penelitian selanjutnya.

Pengujian hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan analisis parsial. Besarnya pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri atau individual) antara iklim organisasi (X) terhadap *organizational based self esteem* (Y), perhatikan berikut ini:

Tabel 7. Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandar dized Coefficients		Stand ar dized Coefficients	Sig.
		Std . Error	Beta	
(Constant)	5.355	14.449		.215 000
Iklim_Organisasi	535	.133	.403	.032 000

a. Dependent Variable: **Organizational Based Self Esteem**

Sumber data: Hasil pengolahan data dengan SPSS 21

Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_{a1} diterima. Nilai t_{tabel} dilihat pada taraf signifikan 0,05 di mana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 86 - 2 = 84$ adalah 1,66. Diketahui bahwa besarnya t_{hitung} iklim organisasi (X) terhadap (Y) adalah 4,032, artinya, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,032 > 1,66$). Begitu pula jika digunakan dengan pendekatan Sig., dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika $0,05 > Sig.$, maka H_{01} diterima. Dengan demikian H_{a1} diterima. yang berarti terdapat pengaruh langsung antara iklim organisasi terhadap *Organizational based self esteem* guru SMP sederajat di Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana.

Selanjutnya untuk melihat pengaruh iklim organisasi (X) terhadap *organizational based self esteem* (Y) dapat dihitung melalui rumus Koefisien

Determinasi ($KD = r^2 \times 100\%$) atau dapat dilihat pada tabel *Model Summary* melalui pengolahan program *software statistick SPSS Versi 21* sebagai berikut:

Tabel 8. Coeficients Determinasi Variabel X terhadap Y

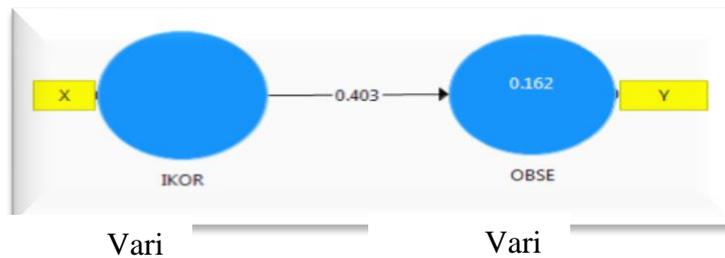
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,403 _a	,162	,152	6,47926

a. Predictors: (Constant), X

Sumber data: Hasil pengolahan data dengan SPSS Versi 21

Dari tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,403 (nilai 0,403 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,403 \times 0,403 = 0,162$). Besarnya angka *koeficients determinasi (R Square)* $0,162 = 16,2\%$. Artinya pengaruh X terhadap Y sebesar 16,2%.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti berasumsi bahwa iklim organisasi (X) mempengaruhi *organizational based self esteem* (Y) secara langsung dan signifikan dengan jumlah persentase sebesar 16,2%. Dapat diperjelas pada bagan gambar hasil uji *Smart PLS* berikut ini:



Gambar 3.

Bagan Hasil Pengujian *Smart PLS* Pengaruh X terhadap Y

Hasil penelitian dan uji hipotesis menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap *Organizational based self esteem* pada SMP sederajat di Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana. Hal ini dibuktikan dengan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_{a1} diterima. Nilai $t \text{ tabel}$ dilihat pada taraf signifikan 0,05 di mana $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel} = 86 - 2 = 84$ adalah 1,66. Diketahui bahwa besarnya $t \text{ hitung}$ iklim organisasi (X) terhadap (Y) adalah 4,032, artinya, $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,032 > 1,66$). Begitu pula jika digunakan dengan pendekatan Sig.,

dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika $0,05 > \text{Sig.}$, maka H_0 yang diterima atau tidak terdapat pengaruh. Karena nilai signifikansinya lebih besar maka dengan demikian H_1 yang diterima, berarti terdapat pengaruh langsung antara iklim organisasi terhadap Organizational based self esteem guru SMP sederajat di Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana. Pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational based self esteem* juga tergambar dari informasi yang disampaikan oleh responden sebagai berikut:

“Iklim organisasi seringkali mempengaruhi kepribadian, stres kerja serta perilaku guru. Guru yang merasa iklim organisasi berkembang kurang baik merasa kurang puas terhadap perilaku dari pihak atasan. Ada perasaan tidak dihargai atau dianggap tidak memberikan kontribusi bagi sekolah. Walaupun persepsi kepala sekolah atau pimpinan berbeda tapi bagi kami iklim organisasi seringkali mempengaruhi perasaan dan manfaat dari keberadaan kami sebagai guru”.¹³

Dalam melaksanakan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, ada juga guru yang suka datang terlambat dan tidak mematuhi peraturan. Kondisi guru seperti itulah yang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Kondisi tersebut menuntut organisasi dalam hal ini sekolah untuk mampu mengkondisikan atau menyiapkan sumber daya pendidik untuk mampu memberikan kinerja yang optimal. Namun setiap guru mempunyai watak yang berbeda-beda, perbedaan akan menimbulkan ketidaknyamanan antar guru dalam lingkup sekolah, tetapi disisi lain sekolah merupakan hal terpenting untuk bisa menyatukan persepsi, menyamakan pendapat meski seringkali seringkali banyak terjadi perdebatan dan permasalahan yang mengganggu jalannya tujuan sekolah secara efektif. Dijelaskan oleh Yeldy G.A. Woy dalam jurnalnya sebagai berikut :

“Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Seperti keadaan organisasi yang di rasakan oleh para pekerja dan dianggap dapat mempengaruhi Organizational based self esteem dan perilaku pekerjaannya. Iklim organisasi secara empirik memberikan pengaruh terhadap perubahan Organizational based self esteem pada karyawan. Terciptanya kondisi atau lingkungan kerja yang baik seperti penghargaan dan dukungan dari atasan mampu menciptakan perasaan nyaman karyawan dalam proses kegiatan bekerja. Karyawan yang bekerja dengan rasa nyaman akan mendorong dan merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat lagi”.¹⁴

¹³ Wawancara dengan MOH AMIN Kepala Sekolah SMPN 26 Poleang Timur

¹⁴ Yeldy G.A. Woy, 2013. *Jurnal EMBA Iklim Organisasi Dan Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013, hal. 83

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya iklim organisasi sekolah yang berjalan dengan kondusif agar efektivitas Organizational based self esteem SMP sederajat di Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah direncanakan oleh pihak lembaga. Selanjutnya terdapat faktor lain yang mempengaruhi iklim organisasi terhadap organizational based self esteem, diantaranya: kreativitas guru dalam proses pembelajaran, profesionalitas guru dalam proses pembelajaran, dan pengaruh lainnya yang peneliti tidak bahas pada tesis ini.

Temuan di atas relevan dengan pernyataan Greenberg sebelumnya bahwa Organizational based self esteem berhubungan dengan citra diri seseorang dalam organisasi, dimana seseorang merasa diterima, dihargai, memiliki kompetensi yang relevan dengan bidang kerja sehingga ia merasa dibutuhkan, merasa aman, dan mendapatkan kepercayaan atau wewenang sehingga seseorang dapat memutuskan sesuatu yang berkaitan dengan bidang kerjanya. Selain itu, organisasi juga harus membuka diri dengan memberikan peluang bagi pengembangan kompetensi guru sehingga guru secara langsung mempersepsikan dirinya sebagai bagian penting dalam menyertai dinamika organisasi.

Organizational based self esteem adalah variabel dipengaruhi oleh iklim organisasi, tetapi sekaligus dapat meningkatkan iklim organisasi melalui peningkatan level komitmen organisasi yang kuat, dengan memberikan dorongan terhadap para guru untuk meningkatkan pekerjaan dan memajukan organisasi dimana guru bekerja. Pada saat seorang guru memiliki kesadaran untuk tetap ada di organisasinya maka yang bersangkutan akan terdorong untuk lebih disiplin dan bekerja lebih keras. Penelitian ini telah mengkonfirmasi bahwa adanya komitmen yang berbentuk self esteem pada guru akan memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan keadaan iklim organisasi lebih kondusif, sebaliknya iklim organisasi yang kondusif akan menjadi suatu dorongan dalam meningkatkan efektivitas tugas dan tanggung jawab seorang guru untuk menciptakan suatu perasaan yang nyaman dalam bekerja. Meskipun disisi lain peneliti sadari bahwa beberapa bagian penelitian ini memiliki keterbatasan, diantaranya adalah mengenai common method bias, yaitu guru memberikan penilaian terhadap dirinya sendiri sehingga dimungkinkan terjadinya bias. Disamping itu pengambilan data secara cross section yang dapat juga menyebabkan proses visualisasi permasalahan

menjadi lebih sederhana dan mudah diamati dibanding fenomena yang sesungguhnya terjadi.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah: iklim organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap *Organizational based self esteem* guru SMP Sederajat di Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana dengan koefisien regresi sebesar 0,403, dan kontribusi pengaruh langsung Iklim organisasi terhadap *Organizational based self esteem* ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 16,2%. Hal ini berarti bahwa semakin baik iklim organisasi sekolah semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.

Implikasi dari penelitian ini bahwa kalangan pemerhati dan pencinta pendidikan mengakui bahwa suasana iklim organisasi bukanlah satu-satunya yang menjadi faktor terwujudnya *Organizational based self esteem* guru yang efektif dan efisien, tetapi menjadi prasyarat penentu terciptanya iklim organisasi dengan sumber daya yang puas (satisfied) dan satisfactory bagi organisasi, oleh karena itu hendaknya Kepala SMP sederajat di Kecamatan Poleang Timur Kabupaten Bombana menciptakan dan membuat terobosan iklim organisasi sekondusif mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Kreitner, R. & A. Kinicki, *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Suandi. Jakarta: Salemba Empat, 2003.
- Greenberg, J. *Managing behavior in organizations*, USA: Prentice Hall, 2005
- Pidarta, Made. *Peranan Kepala Sekolah pada Pendidikan Dasar*, Grafindo, Jakarta, 1995
- Kurnia, Tomy. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2009
- Simamora, Hendry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. III. Yogyakarta: Andi, 2001.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2001.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Cet. 1, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007.
- Pidarta, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Bina Aksara, 1988.

Tang, Thomas Li Fan, *The Mediating Role of Organizational-Based Self-Esteem in Training-Commitment Relationship*, Alih Bahasa: Hariati Ramly. Hong Kong: Baptist University Hong Kong, 2008.

Woy, Yeldy G.A. *Jurnal EMBA Iklim Organisasi Dan Self Esteem Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni 2013.