

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA SEKOLAH DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI
MAS AL-WASHLIYAH 22 TEMBUNG KECAMATAN PERCUT SEI TUAN
KABUPATEN DELI SERDANG****Adelina Yuristia*****Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya sekolah dengan kepuasan kerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Al-Washliyah 22 Tembung Kec. Medan Tembung. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari s/d Maret 2016. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru-guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung Kec. Medan Tembung dengan jumlah populasi 24 orang, adapun sampel penelitian yang digunakan sebanyak 24 orang, yang dilakukan dengan teknik total sampling. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan angket untuk memperoleh data, yaitu angket budaya sekolah sebanyak 25 butir pertanyaan dan angket kepuasan kerja guru sebanyak 25 butir pertanyaan, bentuk yang digunakan adalah bentuk kuesioner pilihan yang terlebih dahulu diuji analisis data yang diperoleh kedua variabel berdistribusi normal dan data tersebut homogen. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya sekolah di MAS Al-Washliyah 22 Tembung termasuk dalam kategori sangat kuat dengan nilai rata-rata 99,62, kepuasan kerja guru di MAS Al-Jami'yatul Washliyah Tembung dalam kategori sangat kuat dengan nilai rata-rata 91,62. Selanjutnya budaya sekolah mempunyai hubungan yang sangat kuat/tinggi dengan kepuasan kerja guru yang dibuktikan dengan besarnya hasil perhitungan korelasi antara variabel budaya sekolah dengan variabel kepuasan kerja guru yaitu 0,436 dengan taraf signifikan 13,8. Untuk itu perlunya budaya sekolah terhadap guru-guru agar meningkatkan kepuasan kerja guru, sehingga segala tugas-tugas yang diberikan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam menjalani tugasnya.

Kata Kunci: *Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja Guru.*

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Belajar dan mengajar tidak hanya dimaknai sebagai kegiatan transfer ilmu pengetahuan dari guru ke siswa. Berbagai kegiatan seperti bagaimana membiasakan seluruh warga sekolah disiplin dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di sekolah, saling menghormati, membiasakan hidup bersih dan sehat serta memiliki semangat berkompetisi secara fair dan sejenisnya merupakan kebiasaan yang harus ditumbuhkan di lingkungan sekolah sehari-hari. Bahwa kebiasaan-kebiasaan, nilai-nilai, norma, ritual, mitos yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah disebut budaya sekolah. Budaya sekolah dipegang bersama oleh kepala sekolah, guru, staf administrasi dan siswa sebagai dasar mereka dalam memahami

* Penulis adalah Alumni Pascasarjana Universitas Negeri Padang

dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul di sekolah. Sekolah menjadi wadah utama dalam transmisi kultur antar generasi.

Sebagai suatu sistem, sekolah memiliki tiga aspek pokok yang sangat berkaitan erat dengan mutu, yakni belajar mengajar, kepemimpinan dan manajemen sekolah, serta budaya dan iklim sekolah. Peningkatan mutu sekolah secara konvensional senantiasa menekankan pada aspek pertama, yakni meningkatkan mutu proses belajar mengajar, sedikit menyentuh aspek kepemimpinan dan manajemen sekolah dan sama sekali tidak pernah menyentuh aspek budaya dan iklim sekolah. Hal ini dikarenakan adanya anggapan bahwa budaya dan iklim sekolah tidak terlalu pada mutu. (Daryanto, 2015:1)

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya di dukung oleh lengkapnya sarana dan prasarana, guru yang berkualitas maupun input siswa yang baik dan terampil, tetapi budaya sekolah sangat berperan terhadap peningkatan keefektifan. Budaya sekolah merupakan sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika budaya sekolah lemah, maka ia tidak kondusif bagi pembentukan sekolah efektif. Sebaliknya budaya sekolah kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah efektif.

Sekolah sebagai suatu organisasi, memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan, dan perilaku orang-orang yang berada di dalamnya. Menurut Zamroni, budaya sekolah sangat mempengaruhi prestasi dan perilaku peserta didik dari sekolah tersebut. Budaya sekolah merupakan jiwa dan kekuatan sekolah yang memungkinkan sekolah dapat tumbuh berkembang dan melakukan adaptasi dengan berbagai lingkungan yang ada.

Sebagai suatu organisasi, sekolah menunjukkan kekhasan, yaitu pembelajaran. Budaya sekolah semestinya menunjukkan kapabilitas yang sesuai dengan prinsip-prinsip kemanusiaan. Konsep budaya sekolah masuk ke dalam pendidikan itu pada dasarnya sebagai upaya untuk memberikan arah tentang efisiensi lingkungan pembelajaran. Lingkungan dalam hal ini dapat dibedakan dalam dua hal: 1) lingkungan yang sifatnya alami sesuai dengan budaya siswa dan guru; 2) lingkungan artificial yang diciptakan oleh guru atau hasil interaksi antara guru dengan siswa. Budaya sekolah yang terpelihara dengan baik, mampu menampilkan perilaku iman, takwa, kreatif, dan inovatif yang harus terus dikembangkan. Manfaat yang dapat diambil dari budaya demikian adalah dapat menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan,

menemukan masalah dan cepat memperbaiki, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi diluar. Dalam menciptakan suatu budaya sekolah tidak terlepas dari peran seorang kepala sekolah, guru dan lingkungan sekolah. Mereka harus saling bekerja sama dalam menciptakan suatu budaya sekolah. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan, karena guru langsung melakukan interaksi dengan siswa ketika proses KBM berlangsung. Guru harus dapat bekerja secara optimal. Untuk itu guru harus dapat meningkatkan motivasinya dalam mengajar. Dengan motivasinya, akan membuat guru bersemangat dalam mengajar karena itu kebutuhannya terpenuhi. Budaya sekolah merupakan bagian dari budaya korporasi (*corporate culture*). Budaya korporasi merupakan budaya yang dibangun pada institusi atau lembaga yang memiliki karakteristik tertentu. Sedangkan budaya organisasi cenderung lebih luas, karena organisasi dapat meliputi: keluarga, paguyuban atau kelompok-kelompok nonformal, yang mana organisasi tersebut tidak termasuk dalam korporasi. (Muhaimin, 2009:47)

Keberhasilan guru dalam mengajar merupakan bagian penting dalam proses belajar mengajar, karena dengan keberhasilan tersebut dapat meningkatkan profesionalitas guru selaku tenaga pendidik. Guru yang profesional sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas pendidikan, selain itu guru yang profesional haruslah menjadi perhatian utama dalam kependidikan. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia tentang guru dan dosen pada Nomor 14 tahun 2005 ayat 1 dinyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan guru berhak memiliki kesempatan untuk penentuan kebijakan pendidikan.

Budaya sekolah dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu yang tampak (*tangible*) dan tidak tampak (*intangible*). Aspek yang tidak tampak dari sebuah budaya meliputi nilai-nilai, keyakinan dan ideologi. Aspek yang tampak merupakan tulisan, perilaku yang ditampilkan, bangunan, fasilitas, serta benda-benda yang digunakan. Perwujudan (manifestasi) budaya organisasi sekolah yaitu ritus (tata cara upacara keagamaan), seremonial, ritual (berkenaan dengan ritus), mitos, hikayat, legenda, kisah, dongeng rakyat, symbol, bahasa, isyarat, latar fisik dan artifak. (Marno, 2008:142)

Di Era Globalisasi, budaya sekolah bukan lagi sejarah masa lalu organisasi dalam meraih sukses, tetapi lebih dari sebagai rekayasa manajemen organisasi untuk berkompetisi. Oleh karena itu, budaya organisasi senantiasa dijaga, dipelihara dan dikelola dengan baik agar dapat diandalkan sebagai instrumen meningkatkan kompetisi. Hal ini tidak terlepas dari keberadaan sekolah itu sendiri

sebagai organisasi pendidikan yang mempunyai peran dan fungsi untuk berusaha melestarikan nilai-nilai budaya para siswanya. Budaya sekolah yang strategis dapat digunakan sebagai alat memotivasi warga sekolah. Selain itu, dengan adanya budaya sekolah akan terbantu dalam mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan. Pemeliharaan budaya sekolah dengan baik akan menghasilkan interaksi yang baik dan saling mempengaruhi individu yang satu dengan individu yang lain dalam lingkungan sekolah. Dengan keadaan yang demikian, budaya sekolah akan menumbuhkan dan mengembangkan semangat untuk berkinerja dengan baik dan produktif, berfungsi sebagai penentu batasan perilaku warga sekolah, menumbuhkan kesadaran identitas warga sekolah, menumbuhkan komitmen warga sekolah, pemelihara stabilitas sekolah, dan pengawasan. Dikembangkannya budaya sekolah oleh kepala sekolah dengan efektif dan kondusif untuk pengembangan nilai-nilai budaya di sekolah merupakan salah satu upaya yang dapat dijadikan alternatif pendukung akan keberhasilan pendidikan khususnya sekolah. Berdasarkan fenomena yang ada, banyak sekali hal-hal yang membuat guru tidak bekerja secara efektif dan efisien, salah satunya adalah kurangnya kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan kreativitas kerja guru, kurangnya kebijakan kepala sekolah dalam memberikan motivasi terhadap kerja guru, kepuasan kerja guru dapat mempengaruhi kinerja dan mutu sekolah, kepala sekolah diperlukan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja guru di sekolah. Jika hal ini tidak diperhatikan maka sekolah akan menghasilkan lulusan yang tidak berkualitas.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul: *Hubungan Antara Budaya Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Al-Washliyah 22 Tembung, Jl. Besar Tembung, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang.*

Vecchio dalam Wibowo, (2010:17) memberikan definisi budaya sekolah sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan kepada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.

Budaya sekolah memiliki fungsi dan peran yang penting dalam meningkatkan mutu sekolah termasuk sumber daya yang dimiliki sekolah, sebab budaya sekolah akan memberi dukungan dan identitas terhadap sekolah serta membentuk kerangka kerja bagi kegiatan pembelajaran. Budaya sekolah yang

positif dengan kondusif memberi kontribusi bagi kelancaran pelaksanaan kurikulum. Oleh sebab itu sekolah perlu memperhatikan dan mengusahakan budaya sekolah yang positif. Fungsi budaya sekolah adalah membantu warga sekolah memahami persekitaran sekolah dan membantu warga sekolah membina identitas mereka sendiri.

Model pengembangan budaya sekolah yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik itu kepala sekolah, guru, dan staf sekolah dan utamanya siswa itu sendiri dapat dijadikan dasar dalam upaya memperbaiki iklim sekolah. Model tersebut merupakan integrasi komponen-komponen seperti budaya sekolah, iklim organisasi, dan pranata sistem sekolah.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan kerja tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. (Wibowo, 2010:501)

Dalam pengertian umum, kepuasan dikatakan sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Senada dengan hal tersebut, bahwa kepuasan merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, puas dan tidak puas. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Robbins, mengemukakan kepuasan kerja merupakan menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian *ex post facto*, yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menganalisis data dengan alat statistik dalam bentuk angka-angka.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTS YPI Al-Hasanah Tanjung Leidong sebanyak 24 Guru. Instrumen Pengumpulan data dalam Penelitian ini yaitu dengan Angket dan Dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

Setelah dilakukan uji validitas dilanjutkan dengan uji reabilitas yang dimaksudkan untuk mengetahui hasil pengukuran tersebut dapat di percaya atau tidak. Koefesien reabilitas alpha skala budaya sekolah adalah sebesar 0,786 yang jika dikonsultasikan pada tabel berada pada tinggi.

Berdasarkan dari hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa variabel budaya sekolah dgn kepuasan kerja guru mempunyai sebaran data yang berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan χ^2_{hitung} lebih kecil daripada χ^2_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Yaitu pada variabel budaya sekolah dgn kepuasan kerja guru sebesar 0,0348.

Berdasarkan perhitungan dengan analisis korelasi *Product Moment* diperoleh koefesien korelasi (r_{hitung}) sebesar 0,436, selanjutnya membandingkan nilai r_{hitung} pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,361. Hasil koefesien korelasi (r_{hitung}) menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} ($0,436 > 0,361$) maka terdapat hubungan yang positif antara budaya sekolah dengan kepuasan kerja guru sehingga hipotesis ini diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada bab IV maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel budaya sekolah dengan variabel kepuasan kerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung, yang menunjukkan intensitas 81% dengan kategori tinggi dan bagus. Hal ini ditunjukkan dari beberapa hal berikut ini :

1. Budaya sekolah di MAS Al-Washliyah 22 Tembung berada pada nilai rata-rata 99,62, budaya sekolah dalam MAS Al-Washliyah 22 Tembung ini masih perlu ditingkatkan karena kurangnya yang dirasakan oleh guru-guru budaya sekolah yang ada di MAS Al-Washliyah 22 Tembung ini salah satunya dikarenakan rendahnya intraksi penghargaan atau *reward* yang diberikan Kepala Madrasah kepada guru-guru.
2. Kepuasan kerja guru di MAS Al-Washliyah 22 Tembung ini berada pada nilai rata-rata 91,62, yang termasuk dalam kategori rendah, dalam artian bahwa

terlihat kepuasan kerja guru belum begitu dirasakan oleh para guru sehingga berdampak pada pelaksanaan kerja dan tugasnya yang tidak maksimal.

3. Hubungan budaya sekolah dengan kepuasan kerja guru di MAS Al- Washliyah 22 Tembung signifikan berada pada nilai 0,436 yang lebih besar daripada nilai t_{tabel} yakni 0,343 pada taraf signifikansi 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto. (2015). *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, Cet I. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Muhaimin. (2009). *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Edisi pertama. Jakarta: Putra Grafika.
- Marno. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4586.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- . (2010). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.