**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Hakikat Iklim Organisasi Sekolah**
2. **Deskripsi Organisasi**

Secara simpel organisasi dapat disebut sebagai sekumpulan manusia yang berkumpul dalam suatu kelompok dan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai taktik dan cara yang sama dalam mencapai tujuan tertentu. Sebagaimana dijelaskan bahwa :

Organisasi ialah sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu. Kemudian dalam pendapat yang sama mendefinisikan bahwa organisasi sebagai sekumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan tertentu dan berupaya untuk mewujudkan tujuan tersebut melalui kerjasama.[[1]](#footnote-2)

Pengertian di atas jelas bahwa organisasi adalah kumpulan sekelompok orang yang bekerja sama serta memiliki tujuan yang sama, kumpulan atau sekelompok orang di katakan suatu organisasi apabila memiliki tujuan yang sama, serta mampu menyelesaikan apa yang menjadi tujuan secara bekerja sama. Dalam suatu organisasi akan dapat terkendali dengan baik apabila setiap pelaku organisasi dapat menjalankan tanggung jawab masing-masing, tanpa ada rasa tanggung jawab pada setiap individu maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik karena tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi tidak berjalan dengan baik. Didefinisikan bahwa tanggung jawab ialah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya.[[2]](#footnote-3) Selanjutnya Oteng Sutisna dalam Nanang Fattah menyatakan bahwa maksud utama penyerahan kewenangan ialah untuk menghasilkan organisasi yang efektif dalam mencapai tujuannya dengan kerugian yang paling kecil dalam hal waktu, materi, dan ketidak puasan.[[3]](#footnote-4)

Pendapat lain menyatakan bahwa :

Organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab, dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan.[[4]](#footnote-5)

Definisi lain tentang organisasi dikemukanakan bahwa: Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar yang berfungsi secara relativ terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau seperangkat tujuan.[[5]](#footnote-6)

Definisi di atas menekankan bahwasanya organisasi ialah suatu kesatuan yang dikoordinasikan secara sadar, dalam suatu organisasi tidak menggunakan istilah paksaan pada berbagai aspek pekerjaan, baik itu pada pemberian wewenang maupun untuk selalu bertanggung jawab atas wewenang yang telah diterimanya. Keadaan seperti inilah yang menjadikan suatu kerja sama menjadi sebuah organisasi, karena pemberian wewenang dalam organisasi haruslah sesuai dengan keahlian masing-masing.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan organisasi dalam penelitian ini ialah suatu kelompok yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama serta terkoordinasi secara sadar, dalam organisasi setiap individu memiliki tugas tersendiri sesuai dengan keahliannya masing-masing guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi tersebut. Dan organisasi berfungsi secara terus menerus dalam meningkatkan kuwalitas organisasi yang baik.

1. **Deskripsi Iklim Organisasi Sekolah**

Iklim Organisasi merupakan suatu kondisi atau keadaan kerja yang berada di instansi merasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim organisasi yang menyenangkan akan tercipta apabila hubungan antara pelaku organisasi berlangsung dengan harmonis. Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih baik. Sebagaimana dijelaskan bahwa iklim organisasi ialah serangkaian perasaan dan persepsi dari pihak berbagai pekerja yang dapat berubah dari waktu kewaktu dan dari satu pekerjaan kepekerjaan lain.[[6]](#footnote-7)

Pendapat lain menjelaskan bahwa:

Iklim organisasi adalah suasana keorganisasian yang mengacu pada serangkaian sifat-sifat kekhususan yang dapat di ukur dari lingkungan pekerjaan tersebut, yang dirasakan dan dipahami baik secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan yang hidup dan bekerja dalam lingkungan tersebut.[[7]](#footnote-8)

Berdasarkan penjelasan tersebut berarti bahwa kondisi iklim organisasi berkenaan dengan kualitas internal perilaku organisasi, dan berkaitan dengan perasaan, persepsi baik dan tidaknya prilaku organisasi yang ditampilkan oleh para pelaku organisasi dalam organisasi tersebut. Kondisi ini kemudian akan berpengaruh dalam setiap aktivitas organisasi tersebut. Hal ini selaras dengan penjelasan bahwa:

Melalui organisasi yang baik dapat dihindari tindakan kepala sekolah yang menunjukkan kekuasaan yang berlebihan, suasana kerja dapat lebih berjiwa demokrasi karena timbulnya partisipasi aktif dari semua pihak yang bertanggung jawab.[[8]](#footnote-9)

Iklim organisasi dalam penelitian ini mengkhususkan kepada iklim organisasi sekolah, iklim organisasi sekolah sama halnya dengan iklim organisasi yang lain. Iklim organisasi sekolah membahas tentang keadaan dalam lingkungan sekolah.

Iklim organisasi sekolah dapat didefinisikan sebagai suasana lingkungan sekolah, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial pekerjaan yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang terlibat didalam proses pembelajaran, langsung atau tudak langsung yang tercipta akibat kondisi kultural organisasi sekolah tersebut.[[9]](#footnote-10)

Iklim organisasi pendidikan tidak akan muncul dengan sendirinya, suatu keadaan atau suasana dalam suatu organisasi sekolah akan dapat tercipta baik dan buruknya tergantung keadaan pelaku organisasi sekolah tersebut. Sebagaimana dijelaskan Made pidarta bahwa:

Para guru atau dosen sebagai kelompok profesional diharapkan dapat mengkreasikan sendiri iklim organisasi yang kondusif. Mereka perlu melakukan kerja sama dalam kelompok mereka sendiri, saling memberi dan menerima tentang segala sesuatu yang berkaitan tentang tugas mereka sebagai pendidik. Mereka juga diharapkan mendiskusikan informasi-informasi yang penting baik yang diterima dari orang tua, guru-guru lain maupun yang didengar dari para siswa atau mahasiswa sehingga mereka sama-sama mengetahui permasalahan itu dan dapat segera diselesaikan.[[10]](#footnote-11)

Pendapat di atas menjelaskan bahwa pelaku organisasilah yang dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif, hal ini menekankan kepada setiap pelaku organisasi agar dapat melakukan kerja sama antar kelompok, selain selalu meningkatkan kerja sama diharap pelaku organisasi dapat saling memberi dan menerima saran, hal inilah yang akan menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

Iklim organisasi sekolah yang kondusif akan terbentuk apabila pimpinan dapat mengarahkan dan memberikan pemahaman tentang pentingnya iklim organisasi yang kondusif. Suatu organisasi sekolah akan tercipta kondisi yang baik apabila selalu ada perbaikan dari kepala sekolah, begitupun sebaliknya apabila kepala sekolah tidak memperdulikan keadaan organisasi yang dipimpinnnya maka iklim organisasi sekolah akan buruk, karna kepala sekolah adalah penentu keberhasilan sekolah. Sebagaimana dijelaskan dalam bukunya Wahjosumidjo bahwa:

Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah.[[11]](#footnote-12)

Lebih lanjut dijelaskan bahwa :

Keberhasilan sekolah ialah keberhasilan kepala sekolah. Beberapa diantara kepala sekolah dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi bagi para staf dan para siswa, kepala sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tugas-tugas mereka dan mereka yang menentukan irama bagi sekolah mereka. [[12]](#footnote-13)

Iklim organisasi yang kondusif akan mampu membuktikan akan keberhasilan suatu organisasi, iklim organisasi ini akan dapat dilihat keberhasilannya apabila mampu memberikan kenyamanan kepada pelaku organisasi sehingga para pelaku dapat menyelesaikan wewenangnya dengan baik. Lebih lanjut dijelaskan bahwa:

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat melalui dua aspek yaitu: keberhasilan organisasi dan pemeliharaan organisasi:

1. Keberhasilan organisasi, meliputi berbagai variabel seperti dana, adaptasi program-program yang inovatif dan sebagainya
2. Pemeliharaan organisasi mencakup perasaan puas dengan para bawahan, motivasi, dan semangat kerja.[[13]](#footnote-14)

Pendapat lain menjelaskan:

Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas kelancaran jalannya sekolah secara teknis akademis saja, akan tetapi segala kegiatan, keadaan lingkungan sekolah dengan kondisi dan situasinya serta hubungan dengan masyarakat sekitarnya merupakan tanggung jawabnya pula.[[14]](#footnote-15)

Suasana suatu organisasi akan kondusif apabila terjalin hubungan yang harmonis antara pekerja, keharmonisan dalam organisasi akan rusak apabila tidak ada keselarasan dalam mencapai tujuan. Hal ini selaras dengan pendapat Miftah Thoha menjelaskan bahwa, Jika terjadi kesenjangan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi maka akan tercipta ketidak harmonisan kerja, seseorang akan mudah menyalah gunakan tugas kewajibannya untuk kepentingan individu.[[15]](#footnote-16)

Pendapat lain menjelaskan:

Sistem participative management ialah sistem yang memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk berpartisipasi penuh dalam proses pengambilan keputusan. Sistim ini mengharapkan para bawahan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi kerja yang baik.[[16]](#footnote-17)

Berdasarkan pendapat di atas maka suatu organisasi haruslah mampu menyamakan persepsi dalam mencapai tujuan organisasi, karena dengan kesamaan persepsi tersebut akan mampu menciptkan kondisi organisasi yang harmonis.

1. **Komponen-komponen Iklim Organisasi**

Hay/McBer dalam Alain Mitrani et al memberikan enam komponen dalam iklim organisasi diantaranya ialah:

1. *Keluwesan:* apakah prosedur dan tata cara dipandang bermanfaat dan dipandang perlu untuk menyelesaikan pekerjaan? Apakah orang-orang didorong mengembangkan gagasan dan pendekatan baru?
2. *Tanggung jawab:* apakah benar para anggota organisasi merasa bebas mengambil keputusan sendiri mengenai cara mereka melaksanakan pekerjaan? Sejauh manakah mereka didorong untuk mengambil resiko?
3. *Standar:* sejauh manakan tuntutan dan ambisi manajemen dalam menentukan criteria kinerja dan sasaran-sasarannnya? Sejauh manakah orang merasa terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka?
4. *Imbalan:* bagaimana kekuatan kaitan antara imbalan dengan kinerja, dan sejauh manakah hal itu dianggap kuat? Apakah pesan-pesan umpan balik positif melebihi ancaman dan celaan?
5. *Kejelasan:* apakah setrategi, rencana dan tugas keseluruhan bagi bagian atau satuan kerja jelas bagi semua? Apakah rekan kerja mengetahui apa yang diharapkan darinya?
6. *Komitmen dan semangat kelompok:* sejauh manakah anggota-anggota organisasi bersedia melakukan upaya tambahan bila diperlukan? Berapa besar rasa bangga para anggota menjadi bagian satuankerja atau organisasinya?[[17]](#footnote-18)

Iklim organisasi sekolah akan dapat berkembang kondusif apabila telah terpenuhi komponen-komponen di atas, selain itu suatu iklim organisasi dapat terukur apakah kondusif atau tidak maka harus mempu menjawab pertanyaan dari keenam komponen tersebut. Iklim organisasi dikatakan kondusif apabila dapat menjawab pertanyaan dengan jawaban yang baik, dan sebaliknya apabila iklim terbangun dengan tidak baik maka pertanyaan yang ada tidak dapat terjawab dengan baik

1. **Aspek-aspek Iklim Organisasi**

Penilaian terhadap iklim organisasi sekolah akan dilakukan melalui persepsi guru terhadap apa yang dilihat, dirasakan dan dipikirkan pada lingkungan kerjanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur iklim organisasi sekolah, yaitu kondisi fisik pekerjaan dan kondisi sosial pekerjaan, yang meliputi tingkat kesejahteraan dan penghargaan, sarana dan prasarana, pangendalian, iklim kepemimpinan, komunukasi dan intraksi, perumusan tujuan dan pengambilan keputusan.

Aspek-aspek lingkungan fisik organisasi sekolah meliputi (1) kebersihan ruangan dan halaman, (2) pernyataan bersama saling membutuhkan saling membantu antar sekolah dan masyarakat. Sedangkan aspek-aspek sosial, meliputi (1) ketertiban dalam melaksanakan aturan atau kesepakatan bersama, (2) interaksi kerjasama antar sekolah dengan masyarakat, (3) rasa keluarga dan kebersamaan guru, (4) semangat dan komitmen kerja guru, (5) kebanggaan melaksanakan tugas, dan (6) sikap saling membantu antar personil.[[18]](#footnote-19)

Aspek-aspek diatas adalah penentu akan terbentuknya iklim organisasi yang kondusif, iklim organisasi sekolah ialah salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja para guru dan pegawai sekolah, rasa kekeluargaan antar pelaku organisasi sekolah akan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pentingnya meningkatkan kinerja, guna menciptakan sekolah yang lebih maju dan mampu untuk bersaing.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi sekolah yaitu suasana lingkungan sekolah, baik kondisi fisik pekerjaan dan kondisi sosial pekerjaan yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang terlibat di dalam organisasi, langsung atau tidak langsung yang tercipta akibat kondisi kultural organisasi sekolah tersebut. Suasana yang dimakasud yaitu bersumber dari hubungan antar guru dengan guru lainnya ataupun hubungan antar pemimpin dengan guru. Bahkan keadaan fisik dalam lingkungan sekolah. Iklim organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini ialah iklim organisasi sekolah di Madrasah Aliyah Nahdlatul Wathan Desa Bima Maroa Kec. Andoolo Kab. Konawe Selatan.

1. **Hakikat Motivasi Kerja Guru**
2. **Deskripsi Motivasi**

Menurut Mc Donald dalam Soemanto menyatakan bahwa “ Motivasi adalah suatu perubahan tenaga dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha mencapai tujuan”[[19]](#footnote-20) Kata motif juga dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu atau seseorang untuk melakukan sesuatu dan mencapai tujuan serta mempertahankan apa yang sudah didapatkan. Sebagaimana dijelaskan bahwa Motivasi ialah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.[[20]](#footnote-21) Kemudian dalam pendapat lain mendefinisikan bahwa motivasi ialah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.[[21]](#footnote-22)

Pendapat lain menjelaskan bahwa:

Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu.[[22]](#footnote-23)

Berdasarkkan beberapa pengertian di atas menjelaskan bahwa sesungguhnya motivasi muncul dari dalam diri akan tetapi kemunculan motivasi itu karna terangsang atau terdorong oleh adanya unsur lain. Motivasi yang berasal dari luar terkadang disebut dengan motivasi extrinsik. Misalkan seorang siswa akan lebih termotivasi apabila ada dorongan atau motivasi dari orang tua maupun guru bahkan teman-teman bermainnya. Keadaan ini sangat jelas bahwa motivasi dapat tumbuh apabila ada tujuan yang diharapkan, sebagaimana di jelaskan, prilaku manusia itu hakikatnya ialah berorentasi pada tujuan dengan kata lain bahwa prilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan.[[23]](#footnote-24)

Tujuan yang diinginkan oleh seseorang adalah suatu yang sangat berarti dalam hal menciptakan motivasi pada seseorang tersebut. Keadaan ini akan mampu mencipkan dorongan dalam mencapai tujuan tersebut.

1. **Deskripsi Motivasi Kerja Guru**

Istilah motivasi kerja bukan lagi sesuatu yang baru, tetapi kalimat tersebut sudah tidak asing lagi dikalangan masyarakat luas. Bertolak dari kata motivasi maka yang dimaksud dengan motivasi kerja ialah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, dengan kata lain pendorong semangat kerja. Dalam hal ini kerja adalah suatu aktivitas yang berkaitan dengan tingkah laku, perbuatan seseorang dalam mencapai tujuan dan untuk memenuhi kebutuhan dalam meraih kehidupan yang lebih baik, untuk terlaksananya aktivitas yang telah direncanakan. Kerja juga dapat diartikan sebagai suatu aktivitas yang dilakuakan oleh seseorang yang berkaitan dengan tingkah laku, perbuatan manusia dalam mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan menciptakan kehidupan yang lebih baik, maka motivasi sangat dibutuhkan dalam setiap pekerjaan.

Sebagaimana dijelaskan bahwa:

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang menimbulkan seseorang bawahan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan dan waktunnya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.[[24]](#footnote-25)

Pendapat lain menjelaskan bahwa: Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudka tujuan perusahaan.[[25]](#footnote-26)

Kemudian dalam pendapatnya yang lain mengatakan bahwa : Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.[[26]](#footnote-27)

Motivasi kerja sangatlah penting guna meningkatkan hasil kerja para karyawan atau pelaku organisasi, dalam pendapat di atas dijelaskan bahwa bertanggung jawab, berani mengambil resiko, terampil dalam bekerja, mampu mengatasi masalah, bekerja keras dan semanagat dalam bekerja terbangun karna adanya motivasi, sehingga peneliti jadikan sebagai indikator motivasi kerja guru. Motivasi kerja adalah hal yang harus ada dalam sebuah organisasi, keadaan organisasi sulit untuk berkembang tanpa ada motivasi pimpinan sebagai pemegang suatu organisasi.

Motivasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh motivatornya, karna motivator adalah suatu penggerak dalam organisasi. Sehingga suatu pekerja akan termotivasi apabila motivator mengetahui berbagai macam unsur penggerak dalam motivasi. Motivasi kerja dapat timbul karena adanya kepuasaan kerja yang dialami oleh seseorang yang memiliki prestasi, dengan prestasi maka akan timbul penghargaan yang akan memotivasi seseorang untuk terus bekerja. Sebagaimana dijelaskan bahwa:

Unsur penggerak motivasi ialah (1) prestasi atau *achievement*, (2) penghargaan atau *recognition*, (3) tantangan atau *challenge*, (4) tanggung jawab atau *responsibility*, (5) pengembangan atau *development*, (6) keterlibatan atau *involvement*, dan (7) kesempatan atau *opportunity*.[[27]](#footnote-28)

Seorang motivator dalam memotivasi para anggotanya haruslah mengetahui unsur-unsur yang telah dijelaskan di atas, pada penjelasan di atas penggerak motivasi ada bermacam-macam misalnya saja penghargaan, seorang guru akan lebih termotivasi apabila dalam setiap prestasi yang dimiliki mendapat penghargaan, karna dengan pemberian penghargaan seorang guru akan merasa bahwa dirinya mendapatkan imbalan dari hasil kerja kerasnya.

Selain itu seorang guru akan merasa dirinya dihargai apabila mereka dilibatkan dalam suatu rapat ataupun pertemuan-pertemuan yang lain, suatu organisasi akan hancur manakala suatu anggota tidak lagi dilibatkan dalam pertemuan yang bersifat umum, ataupun terdapat pilih kasih pada sebagian pegawainya. Guru akan merasa dirinya tidak di anggap apabila tidak dilibatkan dalam suatu kegiatan dan pertemuan-pertemuan yang bersifat umum, inilah yang menyebabkan guru mempunyai sifat tidak perduli dengan keberhasilan suatu organisasinya.

Kepala sekolah haruslah mengetahui tentang bagaimana cara menjadi administrator yang baik, tentunya seorang administrator haruslah memiliki keterampilan-keterampilan yang mampu menciptakan organisasai lebih baik. Sebagaimana di jelaskan Robert L. Katz dalam Sudarman Danim menyatakan bahwa:

Keterampilan yang harus dimiliki oleh administrator yang efektif ialah keterampilan tekhnis (*Tekhnikal skill*)*,* keterampilan hubungan manusiawi (*Human relation skill*), dan keterampilan konseptual (*Conceptual skill*).[[28]](#footnote-29)

Berdasarkan teori-teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru yaitu energi yang dapat membangkitkan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau perilaku tertentu yang sesuai dengan tujuan. Motivasi pada guru akan dapat diketahui melalui indikator yaitu bertanggung jawab, berani mengambil resiko, terampil dalam bekerja, mampu mengatasi masalah, bekerja keras, semangat dalam bekerja. Motivasi kerja guru yang dimakasud dalam penelitian ini ialah motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Nahdlatul Wathan Desa Bima Maroa Kec. Andoolo Kab. Konawe Selatan.

1. **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru**

Iklim Organisasi ialah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja guru atau motivasi kerja guru, dalam suatu organisasi haruslah ada motivator guna untuk memotivasi para anggota organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat yang menjelaskan bahwa :

Terdapat 3 variabel yang berpengaruh terhadap motivasi dalam organisasi:

1. Karakter individual
2. Karakter pekerjaan
3. Karakter situasi kerja

Karakter individual ialah minat (*interest*), sikap (*attitude*), dan kebutuhan (*need*) yang dibawa oleh seseorang dalam situasi kerja. Karakter pekerjaan adalah cirri-ciri (*attributes*) dari tugas-tugas pegawai termasuk didalamnya tanggung jawab, ragam tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri member kepuasan. Sedangkan karakter situasi kerja merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja seseorang.[[29]](#footnote-30)

Ketiga variabel yang mempengaruhi motivasi di atas salah satunya ialah situasi kerja, situasi kerja ini akan terbangun dengan baik salah satunya menciptakan Iklim organisasi yang kondusif. Apabila iklim organisasi baik maka situasi kerjapun akan menjadi baik pula, karna iklim organisasi sama halnya dengan situasi ataupun keadaan organisasi.

Iklim orgaisasi yang kondusif sangat dibutuhkan bagi guru untuk menumbuhkan dorongan dalam diri guru tersebut agar bekerja lebih bersemangat. Ini berarti bahwa iklim organisasi sekolah berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi para guru. Hal ini sesuai dengan ungkapan Dirjen yang menyebutkan bahwa, “Iklim organisasi sangat mempengaruhi motivasi dan produktivitas para anggotanya untuk berpartisipasi, ada pula iklim yang justru memadamkan motivasi untuk berprestasi”.[[30]](#footnote-31)

Dalam pengertian lain dijelaskan bahwa: Motivasi yang diperoleh seseorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi motivasi jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis.[[31]](#footnote-32)

Kutipan di atas memberikan pemahaman kepada kita sebagai seorang guru terutama kepala sekolah, bahwa iklim organisasi yang kondusif sangat dibutuhkan guna meningkatkan motivasi kerja guru. Tanpa ada dukungan dari kepala sekolah maupun teman kerja maka iklim oganisasi tidak akan terlaksana dengan kondusif, karna keadaan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pimpinan dan teman kerjanya, apabila pimpinan selalu memberikan pemahaman kepada seluruh bawahannya tentang petingnya iklim organisasi maka iklim yang kondusif akan terlaksana.

Sebagaimana dijelaskan tentang kewajiban-kewajiban guru yaitu:

1. Membantu dalam menentukan dan menjalankan kebijakan-kebijakan sekolah
2. Membantu teman-temannya dengan nasihat-nasihat yang kontruktif dan fikiran-fikiran yang membantu
3. Menghargai dengan ikhlas bantuan yang diterima dan kemajuan-kemajuan yang dicapai
4. Membantu teman-temannya untuk memperolah promosi yang patut didapat
5. Menjauhkan dari campur tangan perkara-perkara antara guru-guru dan murid-murid, kecuali kedudukannya yang resmi mengharuskan
6. Menjauhkan ocean atau kecaman yang bersifat menentang tentang guru-guru lain
7. Berbicara secara konstruktif tentang guru-guru lain, akan tetapi melaporkan secara jujur kepada pejabat-pejabat yang berwenang dalam perkara-perkara yang menyangkut kesejahtraan murid-murid, sekolah dan jabatan
8. Menggabungkan diri dengan aktif dalam organisasi-organisasi guru
9. Didalam pergaulan sesame guru hendaknya berterus terang, jujur dan sederajat
10. Diantara sesame guru hendaknya selalu ada kesediaan untuk memberi saran, nasihat dalam rangka menumbuhkan jabatan masing-masing
11. Didalm menunaikan tugas dan memecahkan persoalan bersama hendaknya saling tolong menolong dan penuh toleransi
12. Guru hendaknya mencegah pembicaraan yang sifatnya sensitif yang berhubungan dengan sesame guru.[[32]](#footnote-33)

Berdasarkan penjelasan di atas maka penulis menarik kesimpulan bahwa iklim organisasi yang kondusif akan mampu menciptakan motivasi kepada setiap pelaku organisasi. Karena dengan suasana organisasi yang kondusif akan menciptakan semangat kepada guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

1. **Kerangka Berfikir**

Menciptakan iklim atau suasana dalam suatu organisasi pendidikan merupakan suatu yang esensial karena berpengaruh terhadap motivasi kerja para pelaku organisasi. Menjaga hubungan yang harmonis antara pelaku organisasi serta meningkatkan fasilitas guna menciptakan kenyamanan guru dalam menjalankan tugasnya akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada guru. Dengan demikian jelas bahwa, menciptakan suasana organisasi akan dapat mempengaruhi prilaku kerja, seperti rajin, produktif, malas, tidak bersemangat dan sebagainya.

Hasil kerja guru tercermin pada tinggi rendahnya motivasi kerja guru secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya motivasi kerja guru berkait erat dengan kondisi atau suasana lingkungan yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja, iklim organisasi sekolah yang kondusif akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja seseorang, jika iklim organisasi sekolah tidak kondusif secara otomatis tingkat motivasi juga akan turun, begitupun sebaliknya apabila iklim organisasi sekolah terbangun dengan baik secara otomatis tingkat motivasi kerjapun akan meningkat.

1. **Hasil Penelitian yang Relevan**

Penelitian yang relevan secara utuh baik itu variabel X maupun Y peneliti belum menemukannya, akan tetapi peneliti akan mencantumkan beberapa beberapa judul yang hanya memiliki kesamaan pada variabel X maupun Y. adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini ialah:

1. Penlitian yang dilakukan oleh Apriansyah Abu Haseng Nim. 06010101309, dengan judul “ Fungsi Perencanaan Terhadap Iklim Kerja Organisasi Madrasah Tsanawiyah Bahrul Mubarak Toronipa Kec. Soropia Kab. Konawe”. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa: Fungsi perencanaan terhadap iklim kerja organisasi madrasah tsanawiyah bahrul mubarak toronipa ditentukan oleh perencanaan yang efektif berfungsi menciptakan kondusifitas kerja bagi para pengelola. Hal ini disebabkan pengelola telah memahami fungsi dan tanggung jawabnya, pengelola mengetahui potensi yang dimilikinya, pengelola berhasil mengidentifikasi seluruh masalah yang berkaitan dengan pencapaian tujuan program. Bagi kepala sekolah dapat melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawainya disebabkan adanya standar kerja yang harus ditampilkan oleh para pengelola.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Bisran, Nim. 04010101102 dengan judul “Pengaruh Tingkat Kesejahtraan Guru terhadap Motivasi Kerja Guru Pada SD Negeri 1 Lameuru Kec. Ranomeeto Barat Kab. Konawe Selatan”. Dengan hasil penelitian terdapat pengaruh atau hubungan yang signifikan antara tingkat kesejahtraan guru dengan motivasi kerja guru di SD Negeri 1 Lameuru, yang didasari hasil analisis bahwa r = 0,99 > 0,576 pada taraf kepercayaan 5%. Yang berarti adanya pengaruh atau hubungan yang signifikan.

Berdasarkan dua judul penelitian diatas terdapat kesamaan variabel, penelitian yang pertama oleh Apriansyah abu haseng memiliki kesamaan pada judul iklim kerja organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Busran memiliki kesamaan judul pada variabel Y yaitu motivasi kerja guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Busran dengan judul Pengaruh Tingkat Kesejahtraan Guru terhadap Motivasi Kerja Guru Pada SD Negeri 1 Lameuru Kec. Ranomeeto Barat Kab. Konawe Selatan memiliki relevansi dengan judul yang akan diteliti oleh peneliti, karna dalam iklim organisasi sekolah yang akan dikembangkan salah satunya ialah mengenai kesejahtraan guru, yang bermula dari terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan pokok.

1. Erni Jisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen,* (Jakarta: Kencana, 2008), h. 4 [↑](#footnote-ref-2)
2. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah,* (Jakart: PT Bumi Aksara, 2009), h. 70 [↑](#footnote-ref-3)
3. Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan,*(Bandung : PT Raja Rosdakarya Offset,2004), h. 77 [↑](#footnote-ref-4)
4. *Ibid,* h.119 [↑](#footnote-ref-5)
5. Abdul Azis Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan ,*(Bandung: ALFABETA, 2008), h. 3 [↑](#footnote-ref-6)
6. Danang sunyoto, *Teori,kuesioner,dan analisis data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)*,(Yogtakarta: CAPS, 2012), h. 52 [↑](#footnote-ref-7)
7. [http://pengertiandaninfo.blogspot.com/2013/02/pengertian-iklim-organisasi.html diakses 10 juni 2013](http://pengertiandaninfo.blogspot.com/2013/02/pengertian-iklim-organisasi.html%20diakses%2010%20juni%202013) [↑](#footnote-ref-8)
8. Hasbullah, *Otonomi Pendidikan: Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya terhadap Penyelenggaraan Pendidikan,*(Jakarta: PT RajaGrafindo Persada,2007), h. 110 [↑](#footnote-ref-9)
9. <http://adesuherman.blogspot.com/2011/06/pengaruh-iklim-organisasi-sekolah-dan.htmlss> diakses 6 juni 2013 [↑](#footnote-ref-10)
10. Made Pidarta, *Perencanaan Pendidikan Partisipatori,* (Jakarta: RINEKA CIPTA,1990), hh. 192-193 [↑](#footnote-ref-11)
11. Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah,* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003), h. 81 [↑](#footnote-ref-12)
12. *Ibid,* h. 82 [↑](#footnote-ref-13)
13. *Ibid,* h. 72 [↑](#footnote-ref-14)
14. H.M. Daryanto, *Administrasi Pendidikan,*(Jakarta: Rineka Cipta,2010), h. 80 [↑](#footnote-ref-15)
15. Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya,* (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada,2007), h. 208 [↑](#footnote-ref-16)
16. Burhan Bungin, *Sosiologi Komunikasi, Teori, Paradigm dan Diskursus Tekhnologi Komunikasi di Masyarakat,* (Jakarta: Kencana, 2008), h. 277 [↑](#footnote-ref-17)
17. Alain mitrani et al, *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi,* (Jakarta:Pustaka Utama Grafiti,1995), hh.169-170 [↑](#footnote-ref-18)
18. <http://adesuherman.blogspot.com/2011/06/pengaruh-iklim-organisasi-sekolah-dan.htmlss> diakses 6 juni 2013 [↑](#footnote-ref-19)
19. Soemanto, *Psikologi Pendidikan Landasan Kerja Pemimpin Pendidikan,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 203 [↑](#footnote-ref-20)
20. Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran,* (Jakarta: Bumi aksara,2001), h. 100 [↑](#footnote-ref-21)
21. Sardiman .A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar,* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 73 [↑](#footnote-ref-22)
22. *Ibid,* h. 75 [↑](#footnote-ref-23)
23. Miftah Thoha, *Op.Cit,* h.206 [↑](#footnote-ref-24)
24. Zulkifli Musthan, *Op. Cit*, h. 33 [↑](#footnote-ref-25)
25. Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit,* h.216 [↑](#footnote-ref-26)
26. *Ibid,* h. 216 [↑](#footnote-ref-27)
27. Zulkifli Musthan, *Op. Cit,* h. 28 [↑](#footnote-ref-28)
28. Sudarman denim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik,* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), h. 215 [↑](#footnote-ref-29)
29. Kadarman,. Dkk. *Pengantar Ilmu Manajemen,* (Jakarta:Prenhallindo,2001), h. 142 [↑](#footnote-ref-30)
30. <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/iklim-organisasi-definisi-pendekatan.html> diakses 6 juni 2013 [↑](#footnote-ref-31)
31. Danang sunyoto, *Op.Cit,* h. 44 [↑](#footnote-ref-32)
32. H.M. Daryanto, *Op. Cit,* h.160 [↑](#footnote-ref-33)