

## PENGARUH SUPERVISI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Sri Sarjana

SMK Negeri 1 Cikarang Barat

email: srisarjana@gmail.com

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggali ada-tidaknya pengaruh supervisi terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja guru, ada-tidaknya pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja guru, dan ada-tidaknya pengaruh supervisi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode *ex post facto*. Instrumen yang digunakan adalah angket. Populasinya guru SMK Swasta di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi sebanyak 172 dengan menggunakan teknik penyampelan acak berlapis ganda dan diperoleh 50 guru. Hasil penelitian adalah *pertama*, terdapat pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0.951 dan persamaan regresi sebesar  $Y = 70.390 + 0.259 X_1$ . *Kedua*, terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien korelasi sebesar 0.964 dan *regression equation*  $Y = 89.602 + 0.28 X_2$ . *Ketiga*, terdapat pengaruh supervisi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru dengan koefisien regresi ganda sebesar 0.974 dan *regression equation*  $Y = 0.967 + 0.413 X_1 + 0.538 X_2$ .

**Kata kunci:** supervisi, iklim organisasi, kepuasan kerja

## EFFECTS OF ORGANIZATIONAL SUPERVISION AND ATMOSPHERE TOWARDS JOB SATISFACTION

### Abstract

This research was aimed at finding the relationship between supervision and job satisfaction, organizational climate and job satisfaction, and supervision and organizational climate together with job satisfaction in private vocational school. The research method used was *ex post facto*. The research instruments used were questionnaires. The respondents were private vocational school teachers who are in the subdistrict of North Cikarang Bekasi district as many as 50 people selected by two stage random sampling technique. Instrument calibrated by using test validity and reliability test. The results of the research show that first, there is a positive relationship between supervision ( $X_1$ ) with job satisfaction (Y) with correlation coefficient  $r_{y_1} = 0.951$  and regression equation  $Y = 70.390 + 0.259 X_1$ . Second, there is a positive relationship between organizational climate ( $X_2$ ) with job satisfaction (Y) with correlation coefficient  $r_{y_2} = 0.964$  and regression equation  $Y = 89.602 + 0.28 X_2$ . Third, there is a positive relationship between supervision ( $X_1$ ) and organizational climate ( $X_2$ ) together with job satisfaction (Y) with multiple correlation coefficient  $r_{y,12} = 0.974$  and the regression equation  $Y = 0.967 + 0.413 X_1 + 0.538 X_2$ .

**Keywords:** supervision, organizational atmosphere, job satisfaction

### PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu indikator

keberhasilan pembangunan perlu digalakkan melalui proses pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan secara sistematis, terarah,

komprehensif, terpadu serta relevan dengan kebutuhan dan lingkungan peserta didik. Harus disadari bahwa upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu upaya pembangunan nasional guna peningkatan kualitas pendidikan yang diupayakan oleh pemerintah dan instansi pendidikan.

Keberhasilan pendidikan tidak terlepas dari peran dan tugas guru sebagai pelaksana pendidikan. Seorang guru harus mampu memanfaatkan segala sumber daya pendidikan yang ada dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan. Sebagai pelaksana pendidikan, seorang guru harus memiliki kemampuan teknis terkait dengan penggunaan segala sumber daya pendidikan yang ada dalam kegiatan belajar mengajar di kelas. Tinggi rendahnya mutu pendidikan sesungguhnya merupakan tanggung jawab segenap bangsa, akan tetapi pandangan masyarakat menunjukkan bahwa rendahnya mutu pendidikan senantiasa diasumsikan dengan rendahnya kinerja guru, rendahnya komunikasi antar pribadi, rendahnya mutu kepala sekolah, kurang profesionalnya guru, dan kurangnya disiplin guru.

Untuk mengetahui gambaran peningkatan profesionalisme guru adalah dengan melihat tercapainya kepuasan kerja guru yang ditandai dengan optimalisasi kerja para guru, guru merasa bergairah, dan guru merasa bahagia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Mengingat pentingnya profesionalisme guru dalam pencapaian tujuan pendidikan, maka perlu adanya pelatihan dan pendidikan bagi guru guna meningkatkan kompetensi.

Kepuasan kerja guru merupakan kombinasi aspek ekonomis, psikologis, sosiologis, kultural, aktualisasi diri, penghargaan, dan suasana lingkungan. Kombinasi yang serasi dari hal tersebut akan menyebabkan guru merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru dapat menjadi orientasi sikap guru untuk lebih

berperan dalam menekuni pekerjaannya. Untuk mengembangkan sikap positif guru, sebaiknya pimpinan sekolah selalu memotivasi para guru agar kepuasan kerja guru menjadi tinggi, mengingat kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup, dan kepuasan hidup bergantung pada kreativitas guru dalam mewujudkan minat, bakat, dan kemampuan dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah.

Ketidakpuasan guru melaksanakan pembelajaran di sekolah disebabkan banyak faktor, antara lain imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beban dan tugas yang harus dilaksanakannya. Hak yang diperoleh guru dari pekerjaannya sebagai pengajar dan pendidik dinilai masih belum mencukupi untuk menjamin kesejahteraan. Sering ditemukan guru yang harus mencari penghasilan tambahan guna mencukupi kebutuhan hidup dengan bekerja yang tidak sesuai dengan keahlian dan profesinya sebagai guru. Apalagi pekerjaan tambahan banyak menyita waktu yang mengakibatkan tugas dan tanggung jawab sebagai guru menjadi tidak maksimal dan terkesan asal-asalan.

Iklm organisasi merupakan salah satu faktor yang diduga dapat mempengaruhi apakah seorang guru dapat memperoleh kepuasan dalam bekerja atau bahkan sebaliknya guru kehilangan semangat dan motivasi, mendapatkan tekanan dalam pekerjaan, kebosanan, kehilangan percaya diri dan merasa tidak dihargai dalam pekerjaannya. Kondisi ini akan berdampak negatif terhadap kualitas pembelajaran di sekolah. Iklm organisasi sekolah yang baik akan mempengaruhi perilaku setiap individu ke arah yang positif bahkan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas pembelajaran di sekolah.

Demikian juga masalah supervisi. Diduga supervisi ada pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Kepala sekolah yang baik, berwibawa, penuh perhatian, dapat membimbing dan mengarahkan anak buahnya

diperkirakan dapat meningkatkan kepuasan kerja bawahan.

Bertitik tolak dari permasalahan diatas, perlu ditegaskan dalam suatu penelitian bagaimana pengaruh supervisi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian dibatasi pada guru pada beberapa Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. Dipilihnya sekolah-sekolah tersebut berdasarkan pengamatan bahwa sekolah cenderung memiliki guru yang beberapa di antaranya memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Permasalahan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah supervise berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi?; (2) Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi?; (3) Apakah supervisi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi?

Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) menggali ada tidaknya pengaruh supervisi terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja guru, (2) membuktikan ada tidaknya pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja guru, dan (3) meyakinkan ada tidaknya pengaruh supervisi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja guru.

Definisi kepuasan kerja menurut Colquitt (2009) adalah sebagai keadaan emosional yang menyenangkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerjanya. Hal ini dapat digambarkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan dan apa yang difikirkan seseorang tentang pekerjaannya. Para pekerja yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan merasakan pengalaman kerja positif apabila mereka berpartisipasi aktif dan menjalankan bagian dari tugas-tugasnya. Para pekerja yang memiliki kepuasan kerja yang

rendah akan merasakan pengalaman kerja negatif apabila mereka berpartisipasi aktif dan menjalankan bagian dari tugas-tugasnya. Kepuasan kerja merupakan salah satu dari beberapa mekanisme individu yang secara langsung mempengaruhi kinerja pekerjaan.

Pengertian kepuasan kerja menurut Schermerhorn (1996) adalah tingkat perasaan positif atau negatif seseorang tentang berbagai aspek pekerjaan. Hal ini berarti seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan. Sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan. Perasaan positif terhadap pekerjaan dapat meningkatkan gairah kerja dan produktifitas kerja, sebaliknya perasaan negatif terhadap pekerjaan dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas kerja. Kepuasan kerja merepresentasikan pengertian individu atau merasakan kualitas pekerjaan seseorang dan pengalaman kerja seseorang.

Kepuasan kerja juga merujuk pada sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan antara individu di luar pekerjaan. Seseorang dengan penilaian kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya tersebut, dan sebaliknya seseorang dengan penilaian kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan konsep kepuasan kerja yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan senang seorang guru terhadap hasil pekerjaan yang dicapainya dengan indikator adanya: penghargaan terhadap hasil kerja, promosi jabatan, kesempatan untuk pengembangan diri, pemerataan pekerjaan, hubungan harmonis antar anggota, dan terciptanya kondisi kerja yang nyaman.

Caruso (2007) supervisi adalah suatu proses yang melibatkan banyak variabel tingkah

laku manusia. Supervisi sebagai pengelolaan keahlian melalui perhatiannya terhadap peningkatan kinerja dan perkembangan secara profesional yang membedakan dengan pelayanan sendiri dan atasannya.

Fungsi supervisor menurut Sergiovanni dan Starratt (2002) adalah sangat penting dalam memberikan kontribusi sekolah secara efektif dengan pembelajaran yang tepat dan benar yang tidak dapat hanya diterapkan pada tanggung jawab supervisor secara formal. Sedangkan tujuan supervisor adalah membantu meningkatkan kesempatan dan kapasitas sekolah berupa kontribusi secara efektif untuk kesuksesan institusi siswa.

Program supervisi di sekolah adalah program pengembangan guru yang kegiatannya dirancang dengan tema-tema yang berkisar pada penyajian informasi tentang suatu jenis pendekatan, membantu guru memahami informasi, membantu guru mengaplikasikan pemahaman pengajaran, dan membantu guru memahami tingkat pengetahuan serta integrasi nilai dan sikap. Supervisi pendidikan meliputi: (1) menilai dan membina guru dan seluruh staf sekolah dalam bidang teknis edukatif dan administratif, (2) usaha mencari, mengembangkan dan mempergunakan berbagai metode belajar mengajar yang lebih baik dan sesuai untuk mengembangkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotor peserta didik, (3) mengusahakan dan mengembangkan kerja sama yang baik antara guru, kepala sekolah, peserta didik dan pegawai sekolah, (4) mengembangkan kerja sama antara kelompok kerja guru, musyawarah kerja guru, musyawarah guru mata pelajaran, kelompok kerja kepala sekolah dan musyawarah kepala sekolah, dan (5) upaya mempertinggi kualitas guru dan kepala sekolah melalui penataran, orientasi dan *up grading* (Sagala, 2007).

Berdasarkan konsep supervisi, yang dimaksud dengan supervisi adalah pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap seluruh komponen untuk mencapai

tujuan yang diharapkan dengan indikator: melaksanakan kunjungan, pembahasan hasil kunjungan, pembimbingan pelaksanaan tugas, membantu memecahkan masalah, melakukan monitoring, memberikan motivasi dalam bekerja, membangun kerjasama, dan mengadakan evaluasi.

Iklm organisasi menurut Lussier (2002) adalah kualitas relatif yang terjadi pada lingkungan internal berdasarkan jumlah yang diterima oleh organisasi. Iklm organisasi sangat penting dikarenakan persepsi pekerja dalam organisasi menjadi dasar untuk pengembangan tingkah laku mereka di masa depan. Tingkah laku mereka pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku mereka. Iklm organisasi merupakan suatu iklm yang menyeluruh dan iklm kerja antar kelompok secara spesifik akan berbeda satu dengan lainnya.

Iklm organisasi menurut Davis dan Newstrom (1985) adalah lingkungan manusia di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklm organisasi seperti ini dapat diterapkan di lingkungan suatu departemen, perusahaan seperti pabrik atau organisasi secara keseluruhan. Suatu organisasi cenderung untuk menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan kondisi iklm organisasi tersebut, sehingga dalam tingkat tertentu memiliki pola yang stabil. Iklm dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Iklm organisasi dapat membentuk harapan pekerja tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan di dalam organisasi tersebut. Para pekerja mengharapkan imbalan, kepuasan, frustasi atas dasar persepsi pekerja terhadap iklm organisasi. Para pemimpin akan melakukan pendekatan apabila timbul masalah dalam iklm suatu organisasi, sehingga pekerja harus memiliki persepsi jangka panjang terhadap masa depan dan kelangsungan iklm organisasi.

Berdasarkan konsep iklm organisasi yang telah dikemukakan, maka dapat

disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan indikator: tanggung jawab anggota organisasi, penghargaan anggota organisasi, etika berorganisasi, kepedulian antaranggota organisasi, dan kerjasama antaranggota organisasi.

Pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah terhadap para guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran siswa di kelas. Supervisi yang dilaksanakan guna memberikan dorongan, bimbingan dan kesempatan bagi pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru, sehingga diharapkan guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Apabila guru sudah melaksanakan pembelajaran dengan baik setelah dilaksanakan supervisi, diharapkan kepuasan kerja guru dalam pembelajaran bisa didapatkan, sehingga motivasi guru dapat meningkat yang akan mengakibatkan peningkatan kinerja dan profesionalisme guru.

Iklim organisasi di sekolah akan mempengaruhi pekerjaan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Guru akan bekerja secara profesional apabila situasi dan kondisi sekolah aman dan nyaman, sehingga proses pembelajaran di kelas dapat dilaksanakan secara maksimal. Selain itu, persepsi guru dalam menilai dan menyikapi lingkungan sosial kemasyarakatan di sekolah terhadap hubungannya dengan sesama guru, kepala sekolah, karyawan dan siswa sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Guru akan semakin nyaman melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik, guru semakin harmonis bekerjasama dengan rekan kerja, dan guru akan mempunyai kinerja tinggi dengan adanya perhatian dan penghargaan dari pimpinan sekolah. Semakin harmonis hubungan antara semua komponen-komponen utama di sekolah maka kepuasan

kerja guru akan semakin meningkat.

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Swasta di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, yaitu mulai bulan September sampai dengan November 2010. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode *ex post facto*.

Variabel yang diteliti adalah supervisi ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) serta variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru ( $Y$ ).

Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Swasta di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. Sedangkan itu, populasi terjangkanya adalah guru-guru pada beberapa sekolah menengah kejuruan (SMK) swasta di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi, sebanyak 172 orang guru yang tersebar di empat SMK Swasta di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *Two Stage Random Sampling* atau pengambilan sampel acak berlapis ganda, dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) memilih acak empat sekolah pada populasi terjangkau, (2) mengambil sampel acak sebanyak 50 guru SMK swasta dari empat sekolah yang berada di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket dengan berbagai alternatif jawaban yang terdiri dari seperangkat nilai untuk mengukur ketiga variabel penelitian. Data yang dikumpulkan melalui pengisian angket oleh responden secara tertulis. Jenis kuesioner adalah kuesioner berstruktur dengan menggunakan model seperti skala *likert* untuk variabel Supervisi ( $X_1$ ), Iklim Organisasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja Guru ( $Y$ ). Ada tiga jenis data yang dijarung dalam penelitian ini dengan menggunakan angket yang dikembangkan untuk masing-masing variabel. Ketiga jenis data yang

dimaksud adalah Supervisi, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Guru. Instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut dikembangkan melalui indikator dari masing-masing variabel. Instrumen diuji terlebih dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian.

Instrumen kepuasan kerja guru diawali dengan menyusun 30 butir instrumen yang dilengkapi dengan 5 alternatif jawaban. Setiap alternatif jawaban yang diajukan mempunyai skor yang bervariasi antara 1 sampai dengan 5. Skor variabel diperoleh dengan menjumlahkan seluruh skor butir. Proses uji coba instrumen dilaksanakan dengan melakukan uji coba kepada 25 orang responden. Perhitungan Koefisien Reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* instrumen dinyatakan reliabel dengan  $r = 0,918$ .

Instrumen supervisi diawali dengan menyusun 36 butir instrumen yang dilengkapi dengan 5 alternatif jawaban. Setiap alternatif jawaban yang diajukan mempunyai skor yang bervariasi antara 1 sampai dengan 5. Skor variabel diperoleh dengan menjumlahkan seluruh skor butir. Proses uji coba instrumen dilaksanakan dengan melakukan uji coba kepada 25 orang responden. Koefisien reliabilitas instrumen penelitian dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh  $r = 0,953$ . Jadi instrumen supervisi dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Instrumen iklim organisasi diawali dengan menyusun 30 butir instrumen yang dilengkapi dengan 5 alternatif jawaban. Setiap alternatif jawaban yang diajukan mempunyai skor yang bervariasi antara 1 sampai dengan 5. Skor variabel diperoleh dengan menjumlahkan seluruh skor butir. Proses uji coba instrumen dilaksanakan dengan melakukan uji coba kepada 25 orang responden. Koefisien reliabilitas instrumen penelitian dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* diperoleh  $r = 0,921$ . Jadi instrumen iklim organisasi dinyatakan reliabel dan dapat

dipergunakan untuk penelitian.

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan metode statistik, yaitu: (1) statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara spesifik tentang karakteristik masing-masing variabel penelitian yaitu dengan cara menghitung skor rata-rata, median, modus, simpangan baku, dan varians serta menampilkan sebaran data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan histogram, (2) statistik inferensia untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis Regresi Ganda yang diteruskan dengan Korelasi Partial.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Data kepuasan kerja guru mempunyai skor minimum 48 dan skor maksimum 132 dengan rentang skor 84. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui skor rata-rata 92,52 dan, standar deviasi 21,36. Penyebaran skor memperlihatkan 18 responden atau sekitar 36,00% memperoleh skor di bawah skor kelompok rata-ratanya, yaitu antara 48 sampai dengan 83, terdapat 12 responden atau sekitar 24,00% yang termasuk dalam kelompok rata-rata, yaitu antara 84 sampai dengan 95, dan terdapat 20 responden atau sekitar 40,00% responden memperoleh skor di atas kelompok rata-rata, yaitu antara 96 sampai dengan 132.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, data supervisi mempunyai skor minimum 37 dan skor maksimum 149 serta mempunyai rentang 112. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan skor rata-rata 85,4, standar deviasi 27,63, dan varians 763,83. Dari distribusi frekuensi skor, sebanyak 16 responden atau sekitar 32,00% memperoleh skor dibawah skor kelompok rata-ratanya, yaitu antara 37 sampai dengan 70, terdapat 11 responden atau sekitar 22,00% yang termasuk dalam kelompok skor rata-rata, yaitu antara 71 sampai dengan 87, dan terdapat 23 responden atau sekitar 46,00% responden memperoleh skor di atas kelompok rata-rata, yaitu antara

88 sampai dengan 155.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, skor iklim organisasi mempunyai skor minimum 72 sampai dengan skor maksimum 132 dan mempunyai rentang 60. Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan skor rata-rata 104,5, standar deviasi 15,878, dan varians 252,133. Distribusi frekuensi skor memperlihatkan bahwa 16 responden atau sekitar 32,00% memperoleh skor dibawah skor kelompok rata-ratanya, yaitu antara 72 sampai dengan 98, terdapat 14 responden atau sekitar 28,00% yang termasuk dalam kelompok skor rata-rata, yaitu antara 99 sampai dengan 108, dan terdapat 20 responden atau sekitar 40,00% responden memperoleh skor di atas kelompok rata-rata, yaitu antara 109 sampai dengan 135.

Hasil perhitungan diperoleh konstanta Regresi 70,390 dan koefisien Regresi 0,259. Dengan demikian dapat disusun persamaan Regresi yang memperlihatkan hubungan supervisi ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja guru (Y):  $v = 70,390 + 0,259X_1$ . Hasil pengujian signifikansi dan linearitas memperlihatkan  $F_{hitung} = 14,563$  pada garis regresi lebih besar dari  $F_{tabel} = 7,19$  pada  $\alpha = 0,01$ . Hal ini menunjukkan persamaan Regresi signifikan. Hasil perhitungan untuk uji linearitas regresi diperoleh  $F_{hitung} = 1,11$  pada baris tuna cocok lebih kecil dibandingkan dengan  $F_{tabel} = 2,51$ . Hal ini menunjukkan bahwa persamaan Regresi berbentuk linear. Persamaan Regresi  $v = 70,390 + 0,259X_1$  mengandung makna bahwa peningkatan skor supervisi sebesar satu unit akan diikuti oleh peningkatan skor kepuasan kerja guru sebesar 0,259 unit dengan konstanta 70,390. Persamaan regresi  $v = 70,390 + 0,259X_1$  dapat digunakan untuk memprediksi skor kepuasan kerja guru jika skor supervisi diketahui. Hasil pengujian signifikansi dan linearitas dalam memprediksi skor kepuasan kerja guru menunjukkan bahwa persamaan regresi  $v = 70,390 + 0,259X_1$  dapat digunakan sebagai model persamaan yang memperlihatkan hubungan

positif antara supervisi dengan kepuasan kerja guru. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi skor supervisi maka semakin tinggi skor kepuasan kerja guru. Dengan kata lain, dapat pula dinyatakan bahwa peningkatan supervisi akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja guru. Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara supervisi dan kepuasan kerja guru dapat dihitung koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi. Berdasarkan hasil perhitungan, koefisien korelasi supervisi dengan kepuasan kerja guru sebesar 0,951. Hasil uji signifikansi diperoleh  $t_{hitung} = 21,350 > t_{tabel} = 2,407$  pada  $\alpha = 0,01$ . Hal ini menunjukkan koefisien korelasi signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi 0,904 yang menunjukkan 90,4 % variasi kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh variasi supervisi. Hasil perhitungan dalam penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja guru. Hasil korelasi partial, hubungan antara supervisi ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja guru (Y) apabila iklim organisasi ( $X_2$ ) dikontrol didapatkan nilai r sebesar 0,514. Hasil uji signifikansi diperoleh  $t_{hitung} = 4,106 > t_{tabel} = 2,408$  pada  $\alpha = 0,01$  yang menunjukkan koefisien korelasi parsial signifikan. Berdasarkan hasil analisis data diperlihatkan bahwa dengan mengontrol iklim organisasi, terdapat hubungan positif antara supervisi dengan kepuasan kerja guru. Dapat dikemukakan bahwa peningkatan kepuasan kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan supervisi.

Hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru dianalisis dengan menguji rumusan hipotesis. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh konstanta regresi 89,602 dan koefisien regresi 0,28. Dengan demikian dapat disusun persamaan regresi yang memperlihatkan hubungan iklim organisasi ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja guru (Y):  $v = 89,602 + 0,28X_2$ . Hasil perhitungan signifikansi dan linearitas persamaan regresi

memperlihatkan  $F_{hitung} = 20,647$  pada garis regresi lebih besar dari  $F_{tabel} = 7,19$  pada  $\alpha = 0,01$ . Hal ini menunjukkan persamaan regresi sangat signifikan. Hasil perhitungan untuk uji linearitas regresi diperoleh  $F_{hitung} = 1,66$  pada baris tuna cocok lebih kecil dibandingkan dengan  $F_{tabel} = 2,19$  pada  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear.

Persamaan regresi  $v = 89,602 + 0,28X_2$  mengandung makna bahwa peningkatan skor iklim organisasi sebesar satu unit akan diikuti oleh peningkatan skor kepuasan kerja guru sebesar 0,28 unit dengan konstanta 89,602. Persamaan regresi  $v = 89,602 + 0,28X_2$  dapat digunakan untuk memprediksi skor kepuasan kerja guru jika skor iklim organisasi diketahui. Hasil pengujian signifikansi dan linearitas serta contoh perhitungan dalam memprediksi skor kepuasan kerja guru yang diperlihatkan diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi  $v = 89,602 + 0,28X_2$  dapat digunakan sebagai model persamaan yang memperlihatkan hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi skor iklim organisasi maka semakin tinggi skor kepuasan kerja guru. Dengan kata lain dapat pula dinyatakan bahwa peningkatan iklim organisasi akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja guru. Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja guru dapat dihitung koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui koefisien korelasi iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru sebesar 0,964. Hasil uji signifikansi diperoleh  $t_{hitung} = 25,243 > t_{tabel} = 2,407$  pada  $\alpha = 0,01$ . Hal ini menunjukkan koefisien korelasi signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi 0,930 yang menunjukkan 93,0 % variasi kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh variasi iklim organisasi. Hasil perhitungan dalam penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif

antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa semakin tinggi iklim organisasi akan semakin tinggi pula kepuasan kerja guru. Untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja guru (Y) apabila supervisi ( $X_1$ ) dikontrol dan dihitung koefisien korelasi parsial. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui koefisien korelasi parsial antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru jika supervisi dikontrol didapatkan nilai sebesar 0,682. Hasil uji signifikansi diperoleh  $t_{hitung} = 6,408 > t_{tabel} = 2,408$  pada  $\alpha = 0,01$  yang menunjukkan koefisien korelasi parsial sangat signifikan. Berdasarkan hasil analisis data, diperlihatkan bahwa dengan mengontrol supervisi, terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru. Dapat dikemukakan bahwa peningkatan kepuasan kerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan iklim organisasi.

Hubungan antara supervisi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru dianalisis dengan menguji rumusan hipotesis. Berdasarkan hasil perhitungan dapat disusun persamaan regresi linear ganda yang menggambarkan hubungan antara supervisi ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru (Y):  $v = 0,967 + 0,413X_1 + 0,538X_2$ . Berdasarkan hasil perhitungan signifikansi dan linearitas persamaan regresi memperlihatkan  $F_{hitung} = 443,942$  pada garis regresi lebih besar dari  $F_{tabel} = 5,09$  pada  $\alpha = 0,01$ . Hal ini menunjukkan persamaan regresi signifikan. Persamaan regresi  $v = 0,967 + 0,413X_1 + 0,538X_2$  mengandung makna bahwa peningkatan skor supervisi dan skor iklim organisasi sebesar satu unit akan diikuti oleh peningkatan skor kepuasan kerja guru sebesar 0,413 unit dan 0,538 unit dengan konstanta 0,967. Persamaan regresi  $v = 0,967 + 0,413X_1 + 0,538X_2$  dapat digunakan untuk memprediksi skor kepuasan kerja guru jika skor supervisi dan skor iklim organisasi diketahui. Hasil uji signifikansi



dan linearitas serta contoh perhitungan dalam memprediksi skor kepuasan kerja guru yang diperlihatkan diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi  $v = 0,967 + 0,413X_1 + 0,538X_2$  dapat digunakan sebagai model persamaan yang memperlihatkan hubungan positif antara supervisi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi skor supervisi dan skor iklim organisasi maka semakin tinggi pula skor kepuasan kerja guru. Dengan kata lain, dapat pula dinyatakan bahwa peningkatan supervisi dan iklim organisasi akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja guru. Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara supervisi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru dihitung koefisien korelasi ganda, koefisien determinasi ganda dan uji signifikansi. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui koefisien korelasi antara supervisi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru sebesar 0,974. Hasil uji signifikansi diperoleh  $F_{hitung} = 443,942 > F_{tabel} = 5,09$  pada  $\alpha = 0,01$ . Hal ini menunjukkan koefisien korelasi signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi 0,949 yang menunjukkan 94,9 % variasi kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh variasi supervisi dan variasi iklim organisasi secara bersama-sama.

Hasil perhitungan dalam penelitian di atas menunjukkan adanya pengaruh supervisi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa semakin meningkat supervisi dan makin baik iklim organisasi maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja guru. Atas dasar temuan tersebut maka dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan dengan meningkatkan supervisi dan meningkatkan iklim organisasi secara bersama-sama.

Pembahasan hasil penelitian ini mengacu pada hasil pengujian tiga hipotesis

penelitian, yaitu : (a) pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja guru, (b) pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru, dan (c) pengaruh supervisi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru. Pengujian hipotesis pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara supervisi terhadap kepuasan kerja guru yang ditunjukkan oleh  $F_{hitung} = 14,563$  lebih besar dari pada  $F_{tabel} = 7,19$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,01$ . Pola hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan oleh persamaan regresi  $v = 70,390 + 0,259 X_1$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit supervisi akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan kepuasan kerja guru sebesar 0,259 dengan konstanta 70,390. Dari persamaan regresi yang diperoleh  $v = 70,390 + 0,259 X_1$ , maka setiap kenaikan skor supervisi diikuti oleh kenaikan skor kepuasan kerja guru atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi supervisi maka semakin tinggi kepuasan kerja guru. Hasil analisis korelasi sederhana antara supervisi dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{xy1}$  sebesar 0,951. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara supervisi dengan kepuasan kerja guru sangat tinggi dan positif, artinya semakin baik supervisi diharapkan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru. Demikian pula sebaliknya, semakin buruk supervisi maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja guru. Besarnya kontribusi variabel supervisi terhadap kepuasan kerja guru dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan perolehan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhana adalah sebesar 0,904. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 90,4% variasi kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh supervisi. Sedangkan sebesar 9,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya. Hal ini memperkuat teori bahwa kepuasan kerja guru ditentukan oleh banyak faktor dan di antara faktor

tersebut adalah supervisi. Supervisi secara nyata atau sebesar 90,4% dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Artinya, apabila guru dilakukan penilaian terhadap supervisi dengan kepuasan kerjanya, maka lebih kurang 90,4% variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan antara variabel supervisi dengan kepuasan kerja guru sesuai persamaan regresi  $v = 70,390 + 0,259 X_1$ .

Pengujian hipotesis kedua menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru yang ditunjukkan oleh  $F_{hitung} = 20,647$  lebih besar dari pada  $F_{tabel} = 7,19$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,01$ . Pola hubungan antara kedua variabel tersebut dinyatakan oleh persamaan regresi  $v = 89,602 + 0,28X_2$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit iklim organisasi akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan kepuasan kerja guru sebesar 0,28 dengan konstanta 89,602. Dari persamaan regresi yang diperoleh  $v = 89,602 + 0,28X_2$ , maka setiap kenaikan skor iklim organisasi diikuti oleh kenaikan skor kepuasan kerja guru atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja guru. Besarnya kontribusi variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan perolehan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhana adalah sebesar 0,930. Secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 93,0% variasi kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh iklim organisasi. Sedangkan sebesar 7,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya. Hal ini memperkuat teori bahwa kepuasan kerja guru ditentukan oleh banyak faktor dan diantara faktor tersebut adalah iklim organisasi. Iklim organisasi secara nyata atau sebesar 93,0% dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Artinya, apabila guru dilakukan penilaian terhadap iklim organisasi dengan kepuasan kerjanya, maka lebih kurang

93,0% variasi pasangan skor kedua variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan antara variabel iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru sesuai persamaan regresi  $v = 89,602 + 0,28X_2$ .

Pengujian hipotesis ketiga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh supervisi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru yang ditunjukkan oleh  $F_{hitung}$  sebesar 443,942 lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  sebesar 5,09 pada taraf signifikan  $\alpha = 0,01$ , atau  $F_{hitung} = 443,942 > F_{0,01(2;47)} = 5,09$ . Pola hubungan antara ketiga variabel tersebut dinyatakan oleh persamaan regresi ganda  $v = 0,967 + 0,413X_1 + 0,538X_2$ . Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu unit skor supervisi dan satu unit skor iklim organisasi akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan kepuasan kerja guru sebesar 0,413 atau 0,538 dengan konstanta 0,967. Hasil analisis korelasi ganda antara supervisi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru diperoleh nilai koefisien korelasi ganda  $R_{y12}$  sebesar 0,974. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara supervisi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru sangat tinggi dan positif. Dengan demikian semakin tinggi supervisi dan iklim organisasi diharapkan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah supervisi dan iklim organisasi maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja guru. Besarnya kontribusi variabel supervisi dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru dapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan perolehan nilai koefisien determinasi  $R_{y.12}^2$  sebesar 0,949. Hasil analisis tersebut menunjukkan pengertian bahwa kurang lebih 94,9% variasi kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh supervisi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan pola hubungan fungsionalnya seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut di atas. Hal ini memperkuat teori

bahwa kepuasan kerja guru ditentukan oleh banyak faktor dan diantara faktor tersebut adalah supervisi. Supervisi secara nyata atau sebesar 90,4% dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Artinya, apabila guru dilakukan penilaian terhadap supervisi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerjanya, maka lebih kurang 94,9% variasi pasangan skor ketiga variabel tersebut akan berdistribusi dan mengikuti pola hubungan antara variabel supervisi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru sesuai persamaan regresi  $v = 0,967 + 0,413X_1 + 0,538X_2$ .

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) terdapat pengaruh supervisi terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. Dengan kata lain semakin baik supervisi maka semakin tinggi kepuasan kerja guru; (2) terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. Dengan kata lain semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja guru; (3) terdapat pengaruh supervisi dan iklim organisasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. Dengan kata lain semakin baik supervisi dan semakin kuat iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja guru. Berdasarkan temuan penelitian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kecamatan Cikarang Utara Kabupaten Bekasi dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan supervisi dan memperbaiki iklim organisasi.

Supervisi yang dilakukan oleh pimpinan sekolah pada dasarnya adalah pembinaan yang diberikan kepala sekolah dalam bentuk layanan atau bantuan terhadap guru agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efektif dan profesional. Peran kepala

sekolah sebagai supervisor adalah membina guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tuntutan profesionalitasnya untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi dalam bekerja. Supervisi oleh kepala sekolah juga diharapkan dapat memberikan perhatian khusus dalam perkembangan dan perbaikan situasi pembelajaran di kelas yang dilaksanakan oleh guru.

Tujuan supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah di antaranya adalah untuk perbaikan dan pengembangan proses pendidikan di sekolah. Upaya meningkatkan supervisi harus berorientasi untuk memperbaiki kualitas seorang guru di antaranya adalah peningkatan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian bimbingan dan pembinaan dalam implementasi kurikulum, pemilihan dan penggunaan metode mengajar, teknik evaluasi pengajaran yang sesuai, pengadaan fasilitas yang menunjang pembelajaran.

Mengacu pada aspek-aspek supervisi yang dilaksanakan kepala sekolah yang diungkap melalui penelitian ini terdapat sejumlah faktor yang harus ditingkatkan kualitas supervisinya, di antaranya adalah: melaksanakan kunjungan kelas, pembahasan hasil kunjungan kelas, pembimbingan pelaksanaan tugas, membantu memecahkan masalah, melakukan monitoring, memberikan motivasi dalam bekerja, membangun kerjasama, dan mengadakan evaluasi. Terkait hal tersebut maka kepala sekolah sebagai supervisor dituntut untuk melaksanakan supervisi yang mampu mendorong guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik.

Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah sebaiknya diarahkan pada bantuan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi guru. Supervisi sebaiknya diarahkan dan dilaksanakan melalui pola kemitraan dalam memperbaiki proses pembelajaran. Guru harus diposisikan sebagai rekan kerja yang memiliki ide, pendapat, gagasan dan pengalaman yang perlu dihargai

serta diikutsertakan dalam usaha perbaikan tugasnya. Usaha perbaikan tersebut diarahkan untuk meningkatkan kualitas guru sesuai yang diharapkan.

Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah secara langsung terhadap guru saat pembelajaran di kelas diharapkan dapat mengetahui masalah atau kekurangan dalam pembelajaran. Untuk itu kunjungan kelas oleh kepala sekolah sangat diharapkan guna mengetahui permasalahan dan kelemahan untuk dapat memberikan solusi yang terbaik dalam proses pembelajaran berikutnya. Permasalahan dan kekurangan selama pembelajaran sebaiknya dibahas dan didiskusikan antara kepala sekolah dan guru secara baik serta membuat strategi pembelajaran yang baru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga materi pelajaran dapat diserap dengan mudah oleh siswa.

Dalam praktiknya tidak sedikit permasalahan yang harus dihadapi guru dalam usaha meningkatkan kualitasnya. Kepala sekolah sebagai supervisor berperan penting dalam memimbing guru untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi guru, baik permasalahan yang langsung berhubungan dengan tugas maupun permasalahan pribadi yang dapat mengganggu aktivitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian, pendampingan guru oleh kepala sekolah sebagai supervisor guna membantu dalam penyelesaian masalah yang dihadapi guru merupakan respon dan solusi yang sangat efektif untuk memotivasi guru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa menimbulkan kekecewaan dan persepsi negatif yang ditimbulkan. Dengan kata lain, guru merasa puas karena telah mendapatkan bimbingan dan arahan yang baik oleh supervisor sehingga tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada guru dapat berjalan dengan lancar.

Supervisi oleh kepala sekolah akan berhasil apabila pengawasan dan monitoring terhadap guru selalu dilakukan yang bertujuan

untuk meningkatkan kualitas guru dan menjamin guru mengajar sesuai dengan kompetensinya. Monitoring terhadap guru oleh supervisor dalam proses pembelajaran akan membuat sistem dan manajemen pembelajaran dalam lingkungan sekolah tersebut akan terbentuk dengan baik seiring dengan pengawasan oleh kepala sekolah secara terus menerus.

Supervisi di sekolah selain dilaksanakan oleh kepala sekolah, juga menjadi tugas dan tanggung jawab pengawas sekolah. Akan tetapi kontribusi pengawas sekolah dalam memberikan pembinaan dan bimbingan terhadap guru masih sangat kurang. Manfaat adanya pengawas sekolah bagi guru untuk peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru belum berarti. Sehingga diharapkan adanya kontribusi dan peran aktif oleh pengawas sekolah dalam memberikan bimbingan dan pembinaan guna meningkatkan kompetensi guru yang pada akhirnya tujuan pendidikan yang didambakan oleh segenap lapisan masyarakat bisa terwujud sesuai yang diharapkan.

Khusus bagi guru yang mempunyai permasalahan sehingga turun kualitasnya, maka supervisor berkewajiban memberikan motivasi dan membantu memberikan solusi agar timbul semangat kembali untuk mendidik dan membina siswa. Selain itu untuk meningkatkan kualitas guru juga dibutuhkan kerjasama antar guru atau guru dengan pimpinan sekolah untuk membuat strategi dan inovasi terbaru dalam memberikan materi pelajaran terhadap siswa agar lebih proaktif dalam belajar sehingga pada akhirnya menghasilkan lulusan dengan kualitas yang diharapkan.

Tugas supervisor yang tidak kalah pentingnya dalam melaksanakan supervisi adalah mengadakan evaluasi. Evaluasi dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap guru yang sudah diberikan bimbingan, motivasi, dan pengawasan. Hasil evaluasi diharapkan dapat memproyeksikan

perubahan dan peningkatan kualitas guru menjadi lebih baik sesuai dengan kompetensi yang harus dimiliki guru.

Iklim organisasi merupakan kondisi yang dapat dirasakan dan menimbulkan dampak psikologis terhadap aktivitas anggota organisasi. Iklim organisasi yang kondusif merupakan keadaan yang nyaman yang akan tercipta rasa kekeluargaan, saling menghargai, saling membutuhkan sesama rekan kerja atau anggota organisasi. Iklim organisasi yang positif akan memberikan indikasi adanya kecenderungan dari komponen organisasi khususnya di lingkungan sekolah untuk memberikan kontribusi bagi kepentingan bersama dalam pencapaian tujuan sekolah yang lebih efektif.

Iklim organisasi dalam organisasi sekolah dapat berlangsung dengan baik dan efektif apabila didukung oleh seluruh komponen-komponen yang ada di sekolah. Iklim organisasi sekolah yang baik akan meningkatkan motivasi dan persepsi organisasi sehingga diharapkan juga dapat meningkatkan kinerja seluruh komponen di sekolah. Agar tujuan sekolah dapat tercapai dan kualitas pendidikan dapat ditingkatkan, dibutuhkan iklim organisasi sekolah yang memadai diantaranya dengan memberikan tanggung jawab setiap anggota organisasi, memberikan penghargaan anggota organisasi, adanya etika dalam berorganisasi, kepedulian antar anggota organisasi, kerjasama antar anggota organisasi.

Setiap anggota organisasi harus bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya agar visi dan misi sekolah dapat dilaksanakan sesuai yang telah direncanakan. Apabila setiap guru dalam organisasi sekolah dapat menjalankan tugasnya secara baik sesuai dengan tanggung jawab yang sudah dibebankan, organisasi sekolah akan berjalan sebagaimana mestinya. Dengan melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan kompetensinya, sekolah sangat berharap dapat menghasilkan lulusan yang terbaik.

Untuk lebih meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah, salah satu hal yang perlu dilaksanakan adalah mengadakan evaluasi bagi guru dalam pembelajaran di kelas. Dengan cara kompetisi antarguru diharapkan mendapatkan guru-guru yang punya kualitas terbaik dalam mendidik siswa. Penghargaan terhadap guru terbaik sangat diperlukan untuk memotivasi guru agar berpacu dalam meningkatkan kompetensinya dalam mendidik siswa di sekolah.

Kenyamanan lingkungan sekolah khususnya etika seluruh komponen organisasi sangat diharapkan dalam proses belajar mengajar. Sosialisasi yang baik di lingkungan sekolah akan mencerminkan etika dalam berorganisasi. Hubungan yang harmonis antarguru, guru dengan pimpinan sekolah dan seluruh komponen sekolah sangat diharapkan agar etika berorganisasi yang baik di lingkungan sekolah dapat terbentuk dan dapat diterapkan sebagaimana mestinya.

Hubungan yang harmonis antar-komponen sekolah akan dapat mempengaruhi aspek psikologis yaitu dapat menimbulkan empati dan kepedulian antaranggota dalam organisasi. Empati dan kepedulian antaranggota akan timbul apabila salah satu dari anggota organisasi mengalami masalah atau mendapatkan musibah. Guru akan memberikan bantuan dan perhatian apabila ada rekannya yang mendapatkan musibah. Dari kepedulian inilah akan dapat menimbulkan rasa kebersamaan sehingga kerjasama tim dalam organisasi sekolah akan terbentuk dengan baik.

Kerjasama yang baik antarguru dan seluruh komponen sekolah akan sangat membantu dalam peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Semakin baik tingkat kerjasama antarguru dan komponen sekolah maka semakin baik pula proses pembelajaran, kegiatan dan aktifitas yang dilaksanakan di sekolah sehingga dapat menghasilkan kualitas sesuai yang diharapkan. Kerjasama yang baik akan mempengaruhi keharmonisan

hubungan seluruh komponen sekolah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kerjasama yang baik akan dapat mencerminkan iklim organisasi yang baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Caruso, J.J. 2007. *Supervision in early childhood education: A developmental perspective*. New York: Teacher College Press.
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A., Wesson, M.J. 2009. *Organizational behaviour: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: Mc Graw-Hill.
- Davis, K., Newstrom, J.W. 1985. *Perilaku dalam organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Lussier, R.N. 2002. *Human relation in organization: Application and skill building*. New York: McGraw-Hill.
- Sagala, S. 2007. *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Schermerhorn, Jr., J.R. 1996. *Management and organizational behavior essentials*. Canada: John Willey & Sons, Inc.
- Sergiovanni, T.J. Starratt, R.J. 2002. *Supervision: A redefinition*. New York: Mc Graw-Hill.