



Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Multi Mekanik Masmur Pekanbaru

Nurul Sukriani^{1*}, Refni Sukmadewi², Dika Kilana³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda, Indonesia

Abstract: *The purpose of this study was to determine Organizational Climate and Work Stress on Teacher Job Satisfaction at Masmur Multi-Mechanical Vocational High School (SMK) Pekanbaru. This research was conducted from December 2022 to April 2023 at the Masmur Multi-Mechanical Vocational High School (SMK) Pekanbaru which is located at Jl. Ahmad Dahlan No.96 Pekanbaru City, Riau. The target of this research is the permanent teachers of the Masmur Multi-Mechanical Vocational School Foundation, Pekanbaru. The population in this study were 61 teachers. The samples taken were 61 permanent teachers at the Masmur Multi-Mechanical Vocational School Foundation in Pekanbaru, obtained from a saturated sampling technique in which the entire population was sampled. Data obtained through the distribution of questionnaires. The analytical method used is multiple linear regression analysis using the SPSS (Statistics Product Service and Solution) version 20.0 program. Based on the hypothesis and analysis of the results of the study, it can be concluded that Organizational Climate and Work Stress simultaneously have a significant effect on Teacher Job Satisfaction at Masmur Multi-Mechanical Vocational High School (SMK) Pekanbaru, which means that the higher the Organizational Climate and Work Stress, the more teacher job satisfaction is also low, and vice versa. Organizational Climate and Work Stress contributed 68.8% to Teacher Job Satisfaction at the Masmur Multi-Mechanical Vocational High School (SMK) Pekanbaru, while the remaining 31.2% was contributed by other variables not examined in this study..*

Keywords: *Organizational Climate, Job Stress and Teacher Job Satisfaction*

1. Pendahuluan

Guru adalah tenaga pendidik yang sudah kita ketahui yang tugasnya mengajar suatu ilmu serta membimbing dan melatih, memberikan nilai dan memberikan evaluasi kepada siswa. Guru juga sering didefinisikan sebagai pengabdian yang mengajarkan ilmu yang mendidik dan juga mengarahkan setiap siswa agar dapat memahami ilmu pengetahuan yang diajarkan. Guru bertugas untuk mendidik, 2 membimbing, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai dan juga mengevaluasi siswa pada pendidikan usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar hingga menengah atas. Guru sangat berperan penting dalam menciptakan generasi yang sukses dan unggul, menciptakan generasi masa depan yang memiliki kualitas baik secara intelektual, maupun akhlak sehingga bisa berhasil dapat meneruskan estafet kepemimpinan bangsa dimasa depan. Tugas guru sangatlah besar dan memiliki tanggung jawab yang besar pula. Tidak sebatas hanya memberikan materi saja, peran guru, Jika peran guru hanya terbatas dalam hal ini saja, tentunya lambat laun peran guru akan punah karena teknologi yang terus berkembang dan juga buku – buku pelajaran. Mewujudkan sumber daya manusia yang profesional bagi sebuah sekolah terkadang mengalami hambatan. Hambatan tersebut bisa muncul dari faktor organisasi maupun dari dalam diri guru itu sendiri.

*Corresponding author: nurul@stiepersadabunda.ac.id

2023 Anotero Publisher. All right reserved.

<https://ejournal.anotero.org/index.php/hupo>

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. Peningkatan kepuasan kerja guru sangat perlu diperhatikan, yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Semakin banyak guru yang menerima hasil maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja guru tersebut dan sebaliknya semakin sedikit mereka menerima hasil, maka akan terjadinya penurunan kepuasan kerja dari guru tersebut.

Berdasarkan Observasi dan Pra Survei awal yang dilakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Multi Mekanik Masmur Pekanbaru di antaranya dapat dilihat indikator tersebut memiliki total nilai rata-rata yang cenderung cukup rendah, serta perhitungan waktu lembur yang tidak dihitung dan hanya sekedar sukarela sering dilakukan oleh setiap guru terutama guru yang memiliki job description yang lebih dan guru pembina ekstrakurikuler, dan promosi serta supervisi tidak dilakukan dengan baik bahkan terkesan tertutup, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja guru tersebut.

Fenomena lainnya yaitu Iklim organisasi. Iklim organisasi yang positif membuat guru merasa senang, aman, nyaman, dan penuh makna ketika berada di lingkungan organisasi yang bersangkutan. Sedangkan iklim organisasi yang negatif muncul ketika guru merasa tidak mendapatkan perlakuan yang baik dan juga tidak merasa diperhatikan oleh sekolah dan atasannya. Suasana kerja dan segala dimensi yang ada di lingkungan kerjanya dinilai tidak menyenangkan. Akibat dari iklim organisasi yang negatif adalah guru tidak akan merasa senang dan nyaman dalam bekerja, sehingga guru tersebut tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

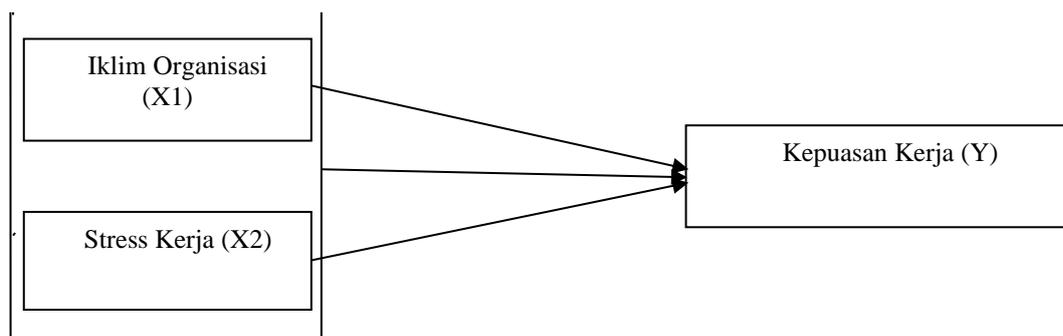
Iklim organisasi yang dialami oleh guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Multi Mekanik Masmur di antaranya dapat dilihat indikator tanggung jawab, guru merasa bahwa tidak semua pekerjaan yang ada di sekolah tersebut merupakan tanggung jawab guru, karena sudah memiliki porsi pekerjaan masing-masing yang harus di selesaikan, dan juga para guru merasa bahwa tidak selalu pekerjaan mereka dapat dilakukan dengan benar tanpa ada kesalahan sedikit pun, guru merasa bahwa guru juga tidak luput dari kesalahan dalam melakukan suatu pekerjaan, dan selanjutnya pemberian reward yang hanya sekedar janji tanpa ada realisasinya. Selanjutnya pada indikator kehangatan untuk pertolongan yang diberikan oleh setiap guru dalam membantu menyelesaikan tugas rekan kerjanya tanpa diminta memiliki nilai yang cukup rendah karena di anggap memiliki tugas yang harus dikerjakan terlebih dahulu, serta guru diberi tanggung jawab dan job description yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan, ketika mengajar apabila terdapat tamu ke sekolah atau pertemuan dadakan guru bersangkutan harus bolak-balik ke beberapa ruangan, selang-seling melakukan pekerjaannya mengajar dan melakukan pertemuan tersebut dan tidak sedikit guru yang mendapatkan pekerjaan lebih meminta bantuan guru lain sebagai dukungan satu sama lain, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

Terdapat banyak masalah yang dihadapi oleh guru. Dari mendapat tanggung jawab yang berlebih, guru yang diminta berperan ganda, hingga pengurangan guru di beberapa instansi dan yayasan yang disebabkan stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi guru terhadap pekerjaannya yang memunculkan penyimpangan dari fungsi normal mereka. Beban kerja yang berlebih, tekanan waktu, mampu menyebabkan stres kerja. Stres kerja disebabkan oleh tekanan yang dirasakan guru karena job description pekerjaan tidak dapat dipenuhi ataupun sebaliknya ketidakmampuan guru dalam menyelesaikan atau mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan oleh sekolah SMK Mekanik Masmur sehingga 9 mengakibatkan terjadinya stres kerja. Terdapat pada pekerjaan yang diberikan sebagian besar dianggap membebani dan membuat guru yang memiliki double job bahkan sampai tidak tertangani dalam

melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya, Peran dan tugas yang diberikan terkadang membuat para guru di sekolah tersebut mengalami stres ketika suatu pekerjaan yang sedang dikerjakan dan pekerjaan lainnya muncul sehingga guru setiap keilmuan dan kejuruan harus tergesa gesa dan harus segera menyelesaikan ke dua pekerjaannya di waktu yang bersamaan. Dan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan standar pekerjaan awal atau tidak dikuasai oleh guru tersebut, guru yang mengajar terkadang mengajar di luar keilmuannya atau keahliannya, terdapat pekerjaan tambahan bagi guru tersebut, setiap guru dan setiap keilmuan memiliki kesulitan dan tantangan tersendiri dalam menghadapi dan menjalankan tugasnya masing masing dan mempengaruhi kepuasan kerja mereka di SMK Multi Mekanik Masmur.

2. Metode

Berdasarkan hal-hal yang sudah dijelaskan diatas dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: (Ratna & Gandhi, 2017:72), (Puspitawati & Atmaja, 2020), (Anggraeiny et al., 2013)

Menurut Sugiono (2013:96) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada pada sebuah penelitian. Karena sifatnya yang masih berupa dugaan, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang berhasil dikumpulkan. Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan dengan memperhatikan telaah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai dugaan sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

H2: Diduga stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

H3: Diduga iklim organisasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Multi Mekanik Masmur Pekanbaru

Silaen, (2018:87) mengemukakan populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut univsum (universe) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati. Yang mana populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Multi Mekanik Masmur Pekanbaru yang berjumlah 61 guru pada tahun 2022. Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, (Sugiyono, 2017:81). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menemukan 61 sampel atau 36 responden dalam penelitian yaitu 61 Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Multi Mekanik Masmur Pekanbaru pada tahun 2022.

Dalam penelitian, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia (Sugiyono, 2015:333) Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyanto, 2013:195). Yakni untuk mengetahui keeratan hubungan antara pelayanan prima, promosi dengan keputusan pembelian.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X1 = Iklim Organisasi

X2 = Stres kerja

b1, b2 = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, pengujian hipotesis ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Uji statistik t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh signifikan secara parsial atau satu pihak dari masing-masing variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Hipotesis nol (H0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen, maka pengujian dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: 1) Menentukan hipotesis parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen; 2) Ditentukan dengan 5% dari derajat bebas (dk) = n – k – 1, untuk menentukan sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 atau 5% karena dinilai cukup untuk mewakili hubungan variabel – variabel yang diteliti. dan merupakan tingkat signifikansi yang umum digunakan dalam suatu penelitian.

Kriteria pengambilan keputusan: 1) H0 ditolak jika p-value < 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$; dan 2) H0 ditolak jika p-value > 0,05 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$. Uji Secara Simultaan (Uji-F) Uji signifikansi (uji F), digunakan untuk menguji signifikan pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Uji F dilakukan untuk melihat apakah model pengujian hipotesis yang digunakan tepat (Ghozali, 2013) Untuk menguji pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji statistik F dengan kriteria sebagai berikut: 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H0 ditolak dan Ha diterima, maka variabel bebas secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat; dan 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya variabel bebas secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3. Hasil dan Pembahasan

Regresi linear berganda merupakan satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa adaterdapat pengaruh antara Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru dengan penganalisaan data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS Versi 20*.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 8.178 | 6.493 | | 1.260 | .213 |
| X1 | .825 | .088 | .887 | 9.425 | .000 |
| X2 | -.115 | .132 | -.082 | -.876 | .385 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 51 dapat dilihat hasil analisis regresi linear berganda pada tabel diatas, diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8.178 + 0.825 X_1 + (0,115 X_2)$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Iklim Organisasi

X2 = Stres Kerja

Berdasarkan model regresi linear berganda diatas, didapatkan informasi sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 8.178 mengandung arti bahwa jika nilai iklim organisasi dan stres kerja sangat rendah sekali, maka nilai kepuasan sebesar 8.178 satuan; 2) Koefisien regresi pada iklim organisasi (X1) sebesar 0.825 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai iklim organisasi 1 satuan, maka nilai kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0,825, koefisien regresi iklim organisasi bernilai positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja adalah Positif; 3) Koefisien regresi pada stres kerja (X2) sebesar – 0,115 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai stres kerja 1 satuan, maka nilai kepuasan kerja (Y) akan berkurang sebesar 0,115, jika nilai iklim organisasi (X1) tetap. Koefisien stres kerja bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah Negatif.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel dependen dan variabel independen secara parsial. Pengujian dengan membandingkan nilai t hitung dan nilai tabel sehingga bisa ditentukan apakah hipotesis yang telah dibuat signifikan. Pengujian hipotesisnya sebagai berikut : Uji t atau uji parsial ini dilakukan dengan membandingkan hasil nilai thitung dengan nilai t tabel dengan nilai $\alpha = 5\%$ dengan parameternya: 1) Jika t-statistik signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak; dan 2) Jika t-statistik signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 2. Hasil Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 8.178 | 6.493 | | 1.260 | .213 |
| X1 | .825 | .088 | .887 | 9.425 | .000 |
| X2 | -.115 | .132 | -.082 | -.876 | .385 |

Dimana:

$$Df = N-2-1 \quad Df = 61-2-1$$

$Df = 61-3 = 58$ dengan taraf signifikan sebesar $5\% = 0,05$ Maka, didapatkan t tabel sebesar 2,00172

Berdasarkan tabel 2, dapat disimpulkan bahwa: 1) Variabel Iklim Organisasi memiliki nilai t hitung $>$ t tabel atau $9,425 > 2,00172$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis diterima, artinya iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru; 2) Variabel Stres Kerja memiliki nilai t hitung $<$ t tabel atau $-0,876 < 2,00172$ dengan nilai signifikan $0,385 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis ditolak, artinya Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel terikat atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Kriteria pengujian jika F hitung $<$ F tabel dan nilai signifikansi $>$ 0,05, maka Hipotesa ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05, maka hipotesa diterima mempunyai arti bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai fhitung sebagai berikut.

$$F \text{ tabel} = Df1 = k - 1 : Df2 = n - k$$

$$F \text{ tabel} = Df1 = 3 - 1 : Df2 = 61 - 3$$

$$F \text{ tabel} = Df1 = 2 : Df2 = 58$$

$$F \text{ tabel} = 3,16$$

Tabel 3. Hasil Uji f ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 2999.313 | 2 | 1499.657 | 67.300 | .000 ^b |
| Residual | 1292.424 | 58 | 22.283 | | |
| Total | 4291.738 | 60 | | | |

Berdasarkan dari hasil pengujian pada Tabel 3 dilihat pada nilai F hitung sebesar 67.300 dan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan tingkat α (Alfa) = 0,05 atau 5% menunjukkan bahwa perhitungan F hitung $67,300 >$ F tabel 3,16 dan nilai Sig. (0,000) $<$ 0,05 maka dapat disimpulkan variabel Iklim Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan pengujian terhadap 61 orang responden yang merupakan guru dari SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. Semakin baik iklim organisasi di SMK Multi Mekanik Masmur maka akan semakin meningkat juga kepuasan kerja guru pada SMK Multi Mekanik Masmur. Maka dari itu iklim organisasi sangat berperan penting dan perlu di tingkatkan menjadi sangat baik agar kepuasan kerja guru di SMK Multi Mekanik Masmur terus meningkat. Kurangnya penghargaan yang diberikan sekolah kepada guru yang telah melakukan pekerjaannya dengan sangat baik, bahkan bisa dibidang *reward* hanya sekedar janji tanpa ada realisasinya. Hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru dan dapat berakibat kepada kualitas pengajaran yang di berikan. Dengan memberikan penghargaan kepada guru yang telah memenuhi syarat bisa menjadi guru tersebut akan merasa di apresiasi dan di hargai. Dan akan berakibat baik juga untuk SMK Multi Mekanik Masmur kedepannya.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan pengujian terhadap 61 orang responden yang merupakan guru dari SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung lebih besar dibandingkan t tabel yaitu $0,876 < 2,00172$ dengan signifikansinya $0,385 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. indikator yang memperoleh rata-rata terendah adalah waktu kerja dengan rata-rata total skor 3,63 dalam kategori “Baik” dan diharapkan dapat di tingkatkan menjadi “Sangat Baik” dan mempertahankannya. Hal ini disebabkan para guru masih merasa belum mendapatkan waktu kerja yang optimal dalam proses belajar dan mengajar serta waktu istirahat yang cukup. Meskipun demikian untuk waktu kerja masih dalam kategori “Baik” dan diharapkan bisa menjadi “Sangat Baik” kedepannya dan dapat mempertahankannya.

Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh setelah dilakukan pengujian terhadap 61 orang responden yang merupakan guru dari SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru bahwa pada variabel kepuasan kerja terdapat indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah Rekan Kerja dengan rata-rata total skor 3,90 dalam kategori “Baik” dan di harapkan bisa ditingkatkan menjadi “Sangat Baik” dan mempertahankannya. Hal ini menunjukkan bahwa dalam segi pertemanan, persaudaraan, kenyamanan, sportifitas dan kekeluargaan di SMK Multi Mekanik Masmur telah terjalin dengan baik, kepedulian guru antara satu sama lain juga menjadi salah satu faktor keharmonisan antara satu dengan lainnya di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. Sedangkan indikator yang memperoleh rata-rata terendah adalah pada indikator supervisi dengan rata-rata total skor 3,52 dengan kriteria “Baik” dan diharapkan bisa menjadi “Sangat Baik” dan mempertahankannya. Hal tersebut disebabkan karena supervisi tidak dilakukan secara menyeluruh yang mengakibatkan terjadinya kesenjangan saat melakukan evaluasi kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa nilai F hitung menghasilkan angka 67,300 dengan taraf signifikansinya 0,000 untuk nilai F tabel diketahui adalah 3,16. Berdasarkan hasil diatas dapat diartikan pada nilai F hitung sebesar 67.300 dan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan tingkat α (Alfa) = 0,05 atau 5% menunjukkan bahwa perhitungan F hitung $67.300 > F$ tabel 3,16 dan nilai Sig. (0,000) $< 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel Iklim Organisasi dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja guru SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan I Putu Angga Ginarta Suputra, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini (2019), dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Kintamani Bangli. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan hasil penelitian ini secara bersama-sama mengatakan bahwa Iklim Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru. Adapun perbedaan hasil kontribusi dengan penelitian terdahulu karena tempat penelitian, jumlah sample dan populasi yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu. Selain itu jumlah item pernyataan juga berbeda, namun hasil dari keseluruhan bahwa variabel Iklim Organisasi dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja guru.

4. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja guru di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru, dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi secara parsial memengaruhi kepuasan kerja guru, sementara Stres

Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Namun, secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru secara keseluruhan. Dengan demikian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai langkah-langkah perbaikan dan pengembangan di lingkungan SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru.

Pertama, manajemen sekolah dapat melakukan penilaian kinerja dan prestasi kerja guru secara teratur dengan tujuan memberikan penghargaan kepada mereka yang mencapai prestasi baik, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik. Kedua, dalam pemberian tugas kepada guru, manajemen sebaiknya memberikan waktu yang cukup dan menghindari memberikan tekanan atau tuntutan waktu yang tidak wajar, sehingga dapat mengurangi stres kerja yang dirasakan oleh para guru. Ketiga, proses supervisi rutin di sekolah sebaiknya dilakukan secara menyeluruh dan objektif, tanpa tebang pilih atau nepotisme, sebagai bahan evaluasi dan memberikan masukan yang membangun kepada setiap guru. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di SMK Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. Terakhir, diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi dan rekomendasi kedepannya bagi pengembangan sekolah.

Referensi

- Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep, dan Indikator*. A., M. M. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- A., Morissan M., dkk. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Cen, D. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang Sidempuan: PT Inovasi Pratama International.
- Diwyartha, R. M. (2022). *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan, Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management.
- Edward, Y. R. (2022). *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. Surabaya: CV Jakad Media Publishing.
- Eko, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghony. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Ar- Ruzz Media. Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service (CAPS).
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: PT BUKU SERU.
- Hanurawan, C. H. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idrus, A. (2022). *KOMITMEN (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Dosen)*. Panglayungan, Cipedes Tasikmalaya: Perkumpulan Rimah Cemerlang Indonesia.
- Kuspini, A. (2019). *Manajemen Pendidikan*. Cirebon, Jawa Barat: LovRinz Publishing.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marsithah, L. (2022). *Model Kinerja Dosen Berbasis Kearifan Lokal*. Medan: UMSU Press.
- Naibaho, T. (2021). *Seminar Manajemen*. Selayo, Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri.
- Nathaniel, R. (2020). *Pengantar Bisnis*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta: Jejak Pustaka.
- Saban, E. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor, Jawa Barat: Ghalia Indonesia.

- Santoso, I. (2021). *Pendidikan Pelatihan (Diklat), Iklim Organisasi, dan Motivasi Berprestasi (Pengaruhnya pada Kinerja Guru)*. Bojong Pekalongan, Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management .
- Siagian, L. (2022). *Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja (Kajian Empirik dan Hubungannya dengan Komitmen Kerja Pegawai)*. Panglayungan, Cipedes Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Silaen, (2018). *Metodologi Penelitian*. Jakarta
- Simanjuntak, E. R. (2022). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sinambela, P. D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, L. D. (2022). *Terapi Spiritual Emotional Freedom Technique (SEFT) Untuk Mengatasi Stres Kerja*. Baki, Sukoharjo: CV Pradina Pustaka.
- Siyoto, S. d. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press..
- Surajiyo, N. d. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbit CV Budi Utama).
- Sustiyatik, B. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Surakarta: CV Berkah Wisnu.
- Tsauri, S. (2013). *MSDM, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mangli Jember: STAIN Jember Press.
- Wibowo (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Yenita, R. N. (2017). *Higiene Industri*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Yustini, F.Z. (2021). *Iklim Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasionalisasi)*. Ngaglik, Sleman. Yogyakarta: Deepublish Publisher.