

IKLIM ORGANISASI SEKOLAH, SEMANGAT KERJA, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA GURU

¹Quroyzhin Kartika Rini, ²Amaran Sidhiq

¹Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

²Fakultas Teknik Informatika Universitas Gunadarma

^{1,2}Jalan Margonda Raya No 100, Depok, 16424

quroyzhin@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi iklim organisasi sekolah dan semangat kerja guru terhadap kualitas kehidupan kerja guru SMA Negeri di Kota Bogor. Penelitian ini mengambil sampel penelitian 166 orang guru yang terdapat di SMA Negeri kota Bogor. Pengambilan sampel diambil secara acak sederhana dari 9 SMA Negeri di kota Bogor. Untuk mengukur iklim organisasi sekolah, semangat kerja dan kualitas kehidupan kerja, peneliti menggunakan skala iklim organisasi sekolah, skala semangat kerja dan skala kualitas kehidupan kerja. Teknik analisis regresi menunjukkan bahwa iklim organisasi dan semangat kerja memengaruhi kualitas kehidupan kerja guru sebesar 61.4%. Dengan demikian, penelitian ini telah membuktikan adanya kontribusi iklim organisasi sekolah dan semangat kerja terhadap kualitas kehidupan kerja pada guru SMA Negeri di kota Bogor, sedangkan 38.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Selanjutnya, diketahui pula bahwa iklim organisasi sekolah, semangat kerja dan *quality of work life* pada guru dalam penelitian ini tergolong dalam kategori tinggi. Artinya, guru SMA Negeri Bogor memiliki *quality of work life* dan semangat kerja yang tinggi, serta merasakan adanya iklim organisasi di sekolah masing-masing.

Kata kunci: kualitas kehidupan kerja, iklim organisasi, semangat kerja

Abstract

This study aims to determine how much the contribution of the school organization climate and teacher morale to the quality of work life of public high school teachers in Bogor. This study uses random sampled data collected from 166 teachers from 9 senior public high school in Bogor to measure the school organizational climate, work morale and quality of work life, researchers used the school organizational climate scale, the morale scale, and the quality of work life scale. The regression analysis technique shows that organizational climate and morale affect the quality of teacher work life by 61.4%. Thus, this study has proven the contribution of school organizational climate and morale to the quality of work life of public high school teachers in Bogor, while 38.6% is influenced by other factors. Furthermore, it is also known that the school organization climate, morale, and quality of work life of the teachers in this study are in the high category. This means that most of teachers who is working in senior public high schools in Bogor have a quality of work life and high morale and feel the organizational climate in their respective schools.

Keywords: quality of work life, organizational climate, work enthusiasm

PENDAHULUAN

Semakin tingginya persaingan global di masa mendatang, menghadapkan perusahaan dan organisasi dalam berbagai ancaman pada kelangsungan hidup perusahaan atau

organisasi disamping peluang-peluang untuk mencapai pertumbuhan dan laba. Saat ini telah terjadi liberalisasi perdagangan dan investasi pada tingkat ASEAN, menuntut Indonesia untuk memahami peran yang harus

dilakukan dalam permasalahan ekonomi agar dapat bersaing pada persaingan global (Munif, 2005). Salah satu yang diperlukan agar Indonesia dapat bersaing dengan negara lain adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi dalam persaingan global (Munandar, 2001). Menurut laporan Global Competitiveness Report pada tahun 2018 (Schwab, 2018), saat ini Indonesia menempati peringkat ke- 45 di bawah Singapura (2), Malaysia (25) serta Thailand (38) dalam hal kompetitif persaingan global. Pendidikan menjadi salah satu hal yang perlu ditingkatkan untuk menghadapi persaingan global. Kualitas pendidikan dan pelatihan merupakan hal penting bagi ekonomi apabila menginginkan kemajuan melampaui proses produksi dan produk yang sederhana. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan maka kualitas guru juga harus diperhatikan.

Guru merupakan ujung tombak dalam pembangunan pendidikan nasional. Utamanya dalam membangun dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan formal. Seorang guru memiliki peranan penting dalam pendidikan terutama terhadap para siswa. Untuk itu, perlu dilakukan upaya untuk dapat meningkatkan kualitas guru sehingga pendidikan menjadi semakin maju dan berkualitas dengan membentuk siswa menjadi manusia yang

unggul di masa mendatang. Guru merupakan fasilitas integral dalam proses belajar-mengajar. Oleh sebab itu, kesuksesan dalam pengajaran bergantung pada seberapa besar kualitas yang dimiliki oleh guru, rasa bakti terhadap tugas, dan efektifitas dalam melakukan pekerjaan. Penurunan kualitas sekolah merupakan masalah yang serius dalam dunia pendidikan. Salah satu faktor penurunan kualitas tersebut dapat dilihat ketika guru mulai mengajar, seperti adanya *turnover* yang terjadi pada guru, rendahnya semangat kerja guru, di mana hal ini juga berpengaruh pada kualitas kehidupan kerja guru (Chapman, Synder, & Burchfield, 1993).

Manajemen sumber daya manusia belum memberikan kenyamanan bagi para guru dan selalu menimbulkan berbagai kendala serta masalah yang selalu dirasakan oleh para guru. Sebagai akibatnya guru mengalami berbagai ketidakberdayaan, baik dalam kemampuan, karir, psikologis maupun kesejahteraan (Jalal & Supriadi, 2001). Hal ini akan mempengaruhi kinerja guru yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi siswa. Salah satu hal yang juga penting untuk diperhatikan oleh organisasi sekolah dalam meningkatkan kualitas guru adalah kualitas kehidupan kerja para guru.

Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap kesejahteraan fisik dan psikologis di tempat kerja (Cascio, 2003). Kualitas kehidupan kerja terdiri dari keterlibatan karyawan, pengembangan karir, penyelesaian masalah, komunikasi, kesejah-

teraan, rasa aman terhadap pekerjaan, lingkungan kerja yang aman, kompensasi yang adil dan rasa bangga terhadap pekerjaan. Suatu organisasi perlu menciptakan suasana kerja yang sesuai dengan hal tersebut untuk dapat menumbuhkan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik dan membuat para karyawan memiliki produktifitas yang tinggi serta membuat para karyawan terbaik menjadi loyal terhadap organisasinya.

Roan dan Diamond (2003) juga mengatakan kualitas kehidupan kerja penting untuk dipertimbangkan bagi organisasi maupun karyawan dan disarankan untuk memperhatikan kualitas kehidupan kerja karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan pertumbuhan karyawan seiring dengan pertumbuhan organisasi. Di dalam lingkungan sekolah, guru yang merasakan kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat dan akan loyal terhadap organisasinya. Selain itu, dalam beberapa penelitian disebutkan bahwa kemajuan dalam kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh guru akan membawa pada stabilitas yang besar, kinerja yang tinggi, komitmen kerja yang tinggi, mengurangi stress kerja dan kepuasan kerja yang besar (Erikson, Terhune, & Ruff, 2008; Hong, Tan, & Bujang, 2010).

Di dalam penelitian di lingkungan organisasi sekolah, Darling dan Hammond (2003) menemukan bahwa terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja guru terhadap

beberapa faktor yang berhubungan dengan kesuksesan akademis siswa yaitu *recruiting*, *retention*, *student achievement* dan *teacher development*. Berbagai penelitian mengenai kualitas kehidupan kerja pada guru juga telah dilakukan pada hubungannya dengan kepuasan kerja, stress pada guru, motivasi guru, *burnout* pada guru, persepsi kepemimpinan, iklim sekolah dan budaya sekolah (Erikson, Terhune, & Ruff, 2008; Hong, Tan, & Bujang, 2010; Saad, Samah, & Juhdi, 2008, Bharati, Umaselvi, & Kumar, 2011).

Iklim kerja berpengaruh pada kualitas kehidupan kerja dan memiliki dampak pada efektifitas organisasi (Bharati, Umaselvi, & Kumar, 2011). Beberapa elemen yang relevan dalam menentukan kualitas kehidupan kerja individu adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan sosial di organisasi, sistem administrasi dan keseimbangan antara pekerjaan serta kehidupan pribadi. Prediktor paling penting dalam kualitas kehidupan kerja adalah iklim organisasi, yang diikuti dengan *career achievement*, kepuasan akan karir dan keseimbangan karir. Hal ini dikarenakan organisasi dan individu saling tergantung satu sama lain, dan iklim organisasi dikarakteristikan dengan kehangatan, keramah-tamahan, dan imbalan yang adil sehingga menimbulkan orientasi kerja yang kondusif untuk kinerja yang tinggi (Che Rose dkk., 2016).

Iklim organisasi sekolah adalah kualitas lingkungan sekolah yang dialami

oleh partisipan (administrator, guru, siswa) dan memberikan pengaruh terhadap perilaku yang berkenaan dengan pengajaran dan pencapaian tujuan sekolah (Ceyda & Sevinc, 2012). Iklim organisasi sekolah memegang peranan penting mengenai pengertian dan tujuan sekolah tersebut. Iklim organisasi sekolah juga diidentifikasi sebagai kunci penting dalam meningkatkan prestasi siswa, kesuksesan dan efektivitas sekolah. Iklim organisasi sekolah memiliki empat karakteristik yaitu komunikasi, kerja sama dengan semua partisipan dalam organisasi yaitu administrasi, guru serta siswa (Ceyda & Sevinc, 2012; Pashiardis, 2000).

Komunikasi merupakan semua aspek dalam kehidupan sekolah. Komunikasi atasan dalam institusi pendidikan memiliki peranan penting untuk membuat komunikasi yang efektif, terutama dalam memengaruhi iklim organisasi yang ada (Alipour, 2011). Administrasi, guru dan siswa saling berbagi informasi untuk memperoleh tujuan di ruang kelas dan sekolah. Kerja sama yang positif dapat mempengaruhi dan meningkatkan kemampuan interpersonal guru, siswa dan kepala sekolah yang selanjutnya menumbuhkan efektivitas organisasi. Komunikasi dan kerja sama yang efektif antara staff sangat penting pada situasi yang membutuhkan pemecahan masalah dan proses pembuatan keputusan.

Iklim organisasi sekolah mencerminkan aspek fisik dan psikologis yang rentan terhadap perubahan. Iklim organisasi juga

menyediakan persiapan yang diperlukan dalam proses belajar-mengajar. Menciptakan iklim organisasi sekolah yang positif merupakan sebuah proses yang berkelanjutan serta membutuhkan keterlibatan bersama semua pihak terkait dalam menciptakan suatu tujuan bersama (Adejumobi & Ojikutu, 2013). Gonder dan Hymes (dalam Tableman & Herron, 2004; Akram, dkk., 2017) menyatakan iklim organisasi sekolah ada ketika semua pihak terkait merasa nyaman, diinginkan, dihargai, diterima, memiliki fasilitas yang memadai dan aman di lingkungan dimana dapat saling berinteraksi dengan orang-orang yang peduli dan dapat dipercaya sehingga akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Selanjutnya, iklim organisasi sekolah adalah elemen penting untuk meningkatkan kinerja akademik dan reformasi sekolah. Di dalam sebuah organisasi sekolah, apabila kepala sekolah, guru, dan staff menjadi komunitas pembelajaran maka hal tersebut merupakan awal dari pembuatan keputusan secara partisipatif. Apabila guru dilibatkan secara aktif dalam pemetaan perubahan akan menghasilkan peningkatan semangat guru dan berpartisipasi secara sukarela (Tableman & Herron, 2004).

Jewell dan Siegel (dalam Idrus, 2006) menjelaskan konsep kualitas kehidupan kerja dengan dua indikator negatif yaitu dua gejala kualitas kehidupan kerja yang rendah ditandai dengan tingkat kebosanan dan kehilangan semangat kerja. Sehingga apabila guru

kehilangan semangat kerja akan menyebabkan kualitas kehidupan kerja yang rendah. Di dalam penelitian Hart (1994) juga ditemukan hubungan antara semangat guru dengan kualitas kehidupan kerja pada guru, semangat kerja akan tercermin dari pengalaman kerja yang positif yang dialami oleh guru dan akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja pada guru. Semangat kerja merupakan persepsi individu yang merefleksikan nilai dan norma pada organisasi (Johnsrud, Heck, & Rosser, 2000). Semangat kerja guru memiliki tiga dimensi yaitu *institutional regard*, *mutual loyalty*, dan *quality of work*. *Institutional regard* berhubungan dengan perasaan guru yang dihargai dan diperlakukan secara adil, *mutual loyalty* adalah komponen semangat yang timbal balik antara loyalitas guru pada organisasi dan kepercayaan guru bahwa dirinya dan pendapat yang dimiliki merupakan hal yang berarti bagi organisasi. Terakhir, *quality of work* merefleksikan dampak dari kepuasan, stimulus, dan tujuan dalam bekerja pada guru.

Meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan akan menguntungkan bagi organisasi. Semangat kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Semangat kerja adalah komitmen untuk terus maju, antusiasme dalam mengambil tantangan baru, kesetiaan terhadap organisasi, dedikasi untuk terus bekerja dan semangat untuk mempertahankan standar yang tinggi

(Johnsrud, Heck, & Rosser, 2000). Semangat kerja juga sering dihubungkan dengan kepuasan dan komitmen, yang selanjutnya mempengaruhi perilaku. Apabila semangat kerja guru rendah maka akan mengarah pada keinginan untuk keluar dari pekerjaan atau *turnover*. Sebaliknya, apabila semangat kerja guru tinggi akan memberikan dampak yang positif terhadap lingkungannya seperti kesetiaan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan pada kewajiban.

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan mengenai kesejahteraan fisik dan psikologis di lingkungan kerja, yang dalam penelitian ini akan dilihat dari pengaruh iklim organisasi sekolah dan semangat kerja guru, maka peneliti ingin mengetahui sejauh mana kontribusi iklim organisasi sekolah dan semangat kerja guru terhadap kualitas kehidupan kerja pada guru?

METODE PENELITIAN

Sampel dalam penelitian ini adalah 166 orang guru dari 9 SMA Negeri di Bogor. Teknik sampling yang digunakan dalam mendapatkan subjek penelitian adalah sampling acak sederhana atau *simple random sampling* yaitu kesempatan yang sama diberikan bagi setiap individu untuk dipilih dalam keseluruhan populasi. Ciri utama dari sampling acak sederhana ini adalah bahwa setiap unsur dari keseluruhan populasi mempunyai kesempatan yang sama

untuk dipilih (Nasution, 2001). Dalam penelitian ini sampling acak sederhana dilakukan dengan cara menggunakan bantuan komputer.

Kualitas kehidupan kerja diukur dengan menggunakan skala kualitas kehidupan kerja, disusun berdasarkan dimensi yang diberikan oleh Rethinam dan Ismail (2008) yaitu kesehatan dan kesejahteraan, rasa aman terhadap pekerjaan, kepuasan kerja, pengembangan kompetensi, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Skala ini memiliki 26 aitem berdaya diskriminasi baik dengan reliabilitas sebesar 0.884.

Iklm organisasi sekolah diukur menggunakan skala iklim organisasi sekolah, berdasarkan komponen dari Tableman dan Herron (2004) yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial, lingkungan afektif dan lingkungan akademis. Di dalam skala ini terdapat 33 aitem baik dengan reliabilitas sebesar 0.912.

Pengukuran semangat kerja menggunakan alat ukur berupa skala semangat kerja yang disusun berdasarkan aspek yang diberikan oleh Maier (1995) yaitu kegairahan, kekuatan untuk melawan prestasi, kualitas untuk bertahan, dan semangat berkelompok. Skala ini terdiri dari 26 aitem berdiskriminasi baik dan memiliki reliabilitas sebesar 0.889.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi ganda (*multiple regression*) untuk melihat

ada atau tidaknya kontribusi iklim organisasi sekolah dan semangat kerja terhadap kualitas kehidupan kerja dan seberapa besar kontribusinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berusaha untuk menguji adanya kontribusi iklim organisasi sekolah dan semangat kerja terhadap kualitas kehidupan kerja pada guru. Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa hipotesis penelitian yang diajukan diterima, yang berarti terdapat kontribusi yang signifikan antara iklim organisasi sekolah dan semangat kerja terhadap kualitas kehidupan kerja pada guru.

Setelah dilakukan perhitungan regresi iklim organisasi sekolah dan semangat kerja terhadap kualitas kehidupan kerja diketahui bahwa 61.4% kualitas kehidupan kerja dapat dijelaskan oleh iklim organisasi sekolah dan semangat kerja. Artinya, tinggi rendahnya kualitas kehidupan kerja yang diperlihatkan oleh para guru dipengaruhi dengan iklim organisasi sekolah dan semangat kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Cascio (2003) bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap kesejahteraan fisik dan psikologis di tempat kerja. Fasilitas yang baik di tempat kerja yang merupakan bagian dari iklim organisasi, akan membuat karyawan nyaman. Ketika karyawan nyaman dan semangat dalam melakukan pekerjaan maka akan meningkatkan kualitas kehidupan kerjanya (Akram dkk., 2017).

Bharati, Umaselvi dan Kumar (2011) juga menyatakan kualitas kehidupan kerja berkaitan erat dengan keseluruhan iklim kerja serta iklim organisasi juga merupakan elemen yang relevan dalam menentukan kualitas kehidupan kerja. Selanjutnya, sejalan dengan pernyataan Jewell dan Siegel (dalam Idrus, 2006) yang menjelaskan mengenai konsep kualitas kehidupan kerja dengan dua indikator negatif yaitu dua gejala kualitas kehidupan kerja yang rendah ditandai dengan tingkat kebosanan dan kehilangan semangat kerja. Sehingga apabila guru kehilangan semangat kerja maka akan menyebabkan kualitas kehidupan kerja yang rendah, sebaliknya jika guru memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi iklim organisasi sekolah terhadap kualitas kehidupan kerja diketahui bahwa 58.1% kualitas kehidupan kerja dapat dijelaskan oleh iklim organisasi sekolah. Che Rose dkk. (2006) menyimpulkan bahwa prediktor paling penting dalam kualitas kehidupan kerja adalah iklim organisasi, hal ini dikarenakan organisasi dan individu saling tergantung satu sama lain, dan iklim organisasi dikarakteristikan dengan kehangatan, keramah-tamahan, dan imbalan yang adil sehingga menimbulkan orientasi kerja yang kondusif untuk kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil analisis data, iklim organisasi sekolah pada penelitian ini tergolong tinggi yang dapat dilihat dari mean

empirik iklim organisasi. Diketahui bahwa mean empirik iklim organisasi (130.13) lebih besar dibandingkan dengan mean hipotetiknya (99), ini berarti para guru merasakan adanya iklim organisasi di sekolahnya masing-masing. Hal ini mungkin sesuai dengan observasi peneliti yang melihat suasana yang hangat dan ramah pada ruang kerja guru di beberapa sekolah sehingga membuat guru merasa nyaman, dihargai, diinginkan, dan diterima.

Di dalam penelitian sebelumnya antara iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja, juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kualitas kehidupan kerja (Che Rose, dkk, 2006; Saad, Samah, & Juhdi, 2008). Iklim organisasi sekolah adalah elemen penting untuk meningkatkan kinerja akademik dan reformasi sekolah. Selanjutnya, Gonder dan Hymes (dalam Tableman & Herron, 2004) menyatakan iklim organisasi sekolah ada ketika semua pihak terkait merasa nyaman, diinginkan, dihargai, diterima dan aman di lingkungan dimana dapat saling berinteraksi dengan orang-orang yang peduli dan dapat dipercaya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui terdapat kontribusi yang signifikan dari iklim organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja para guru. Selain itu, juga diketahui bahwa kontribusi iklim organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja para guru lebih besar yaitu 58.1% bila dibandingkan dengan kontribusi semangat kerja terhadap

kualitas kehidupan kerja sebesar 45.6%. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Che Rose dkk. (2006) yang menyimpulkan bahwa prediktor paling penting dalam kualitas kehidupan kerja adalah iklim organisasi. Beberapa riset lain juga menegaskan pengaruh iklim organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja (Ahrens, Klafke, Lirani, Pilatti, & de Francisco, 2016; Bronkhorst, Tummers, Steijn, & Vijverberg, 2015; Yasvari & Kimiagary, 2014).

Di dalam penelitian ini selain iklim organisasi sekolah, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah semangat kerja. Semangat kerja disebut oleh beberapa literatur memiliki peran terhadap kualitas kehidupan kerja (Cetinkanat & Kosterelioglu, 2016; Daniel, 2019; Shankar, 2014). Berdasarkan hasil perhitungan regresi semangat kerja terhadap kualitas kehidupan kerja diketahui bahwa 45.6% kualitas kehidupan kerja dapat dijelaskan oleh semangat kerja.

Artinya semangat yang dimiliki oleh guru dalam bekerja dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerjanya. Semangat kerja merupakan suatu tingkat kesejahteraan yang dialami oleh individu atau kelompok pada pekerjaannya (Johnsrud, 1996). Di dalam penelitian selanjutnya, Johnsrud dkk. (2000) mendefinisikan kembali semangat kerja sebagai persepsi individu yang merupakan akibat yang dirasakan dalam mencerminkan nilai dan norma organisasi seperti diperlakukan secara adil, dihargai dan

memiliki pekerjaan yang bermakna. Sehingga apabila guru kehilangan semangat kerja akan menyebabkan kualitas kehidupan kerja yang rendah. Semangat kerja yang dimiliki oleh para guru tergolong tinggi.

Hal ini dapat dilihat dari perolehan mean empirik semangat kerja yang lebih besar (109.27) dari mean hipotetiknya (78). Artinya, para guru cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai (Adnyani, 2008; Oley, Saerang, & Pandowo, 2019; Pratama & Wardhani, 2017). Komponen iklim organisasi masing-masing berada pada kategori tinggi, yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial, lingkungan afektif dan lingkungan akademis.

Dapat dilihat dari mean empirik lingkungan fisik (28.6) yang lebih besar dibandingkan dengan mean hipotetiknya (24), lalu mean empirik lingkungan sosial (31.7) lebih besar dibandingkan dengan mean hipotetiknya (24), selanjutnya, mean empirik lingkungan afektif (29.2) lebih besar dibandingkan dengan mean hipotetiknya (21), kemudian terakhir, mean empirik lingkungan akademis (40.6) juga lebih besar dibandingkan dengan mean hipotetiknya (30). Hal ini menunjukkan bahwa guru memandang terdapat iklim organisasi di sekolah masing-masing berdasarkan komponen-komponen tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka simpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah bahwa iklim organisasi sekolah memiliki kontribusi yang signifikan paling besar terhadap kualitas kehidupan kerja diikuti oleh semangat kerja, demikian pula saat dilakukan secara bersama-sama. Selanjutnya, diketahui pula bahwa iklim organisasi sekolah, semangat kerja dan kualitas kehidupan kerja pada guru dalam penelitian ini tergolong dalam kategori tinggi. Artinya, guru SMA Negeri Bogor memiliki kualitas kehidupan kerja dan semangat kerja yang tinggi, serta merasakan adanya iklim organisasi di sekolah masing-masing.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat kontribusi iklim organisasi sekolah dan semangat kerja terhadap kualitas kehidupan kerja pada guru sehingga diharapkan sekolah dapat mempertahankan iklim organisasi sekolah dan semangat kerja para guru yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja para guru serta berdampak pada meningkatnya kinerja guru dan diikuti dengan efektivitas belajar mengajar di sekolah. Bagi penelitian-penelitian selanjutnya, yang tertarik untuk meneliti kualitas kehidupan kerja diharapkan dapat menggali lebih jauh mengenai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja serta variabel lain yang berkaitan sehingga didapatkan pemahaman serta data empiris yang kaya mengenai kualitas kehidupan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adejumobi, F. T., & Ojikutu, R. K. (2013). School climate and teacher job performance in Lagos State Nigeria. *Discourse Journal of Educational Research*, 1(2), 26-36.
- Adnyani, I. G. A. D. (2008). Membina semangat kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Buletin Studi Ekonomi*, 13(2), 203-209.
- Ahrens, R. D. B., Klafke, R., Lirani, L. D. S., Pilatti, L. A., & de Francisco, A. C. (2016). Comparative study of the quality of life, quality of work life and organizational climate instruments. *International Journal of Engineering and Science*, 7(1), 32-38.
- Akram, M., Ilgan, A., Ozu, O., & Shah, A.A. (2017). Quality of school work life of public school teachers: Cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 4(2), 244-269.
- Alipour, F. H. (2011). The relationship between organizational climate and communication skills of managers of the Iranian physical education organization. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 30, 421-428. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.10.083
- Bharati, P. S., Umaselvi, M., & Kumar, N. S. (2011). Quality of work life: Perception of college teachers. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 2(1), 47-65.

- Bronkhorst, B., Tummers, L., Steijn, B., & Vijverberg, D. (2015). Organizational climate and employee mental health outcomes. *Health Care Management Review, 40*(3), 254-271. doi: 10.1097/hmr.0000000000000026
- Cascio, W. F. (2003). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. New York: McGraw Hill.
- Cetinkanat, A. C., & Kosterelioglu, M. A. (2016). Relationship between quality of work life and work alienation: Research on teachers. *Universal Journal of Educational Research, 4*(8), 1778-1786. doi: 10.13189/ujer.2016.040806
- Ceyda, G., & Sevinc, P. (2012). Determination of high school organizational climate. *Procedia Social and Behavioral Sciences, 46*, 2947-2950. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.05.595
- Chapman, D. W., Snyder, C. W., & Burchfield, S. (1993). Teacher incentives in the third world. *Teaching and Teacher Education, 9*(3), 1-30.
- Che Rose, R., Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (2006). An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *American Journal of Applied Sciences, 3*(12), 2151-2159. doi: 10.3844/ajassp.2006.2151.2159
- Daniel, C. O. (2019). Analysis of quality of work life on employees performance. *International Journal of Business and Management Invention, 8*(2), 60-65.
- Darling-Hammond, L. (2003). Keeping good teachers: Why it matters, what leaders can do. *Educational Leadership, 60*(8), 6-13.
- Depdiknas. (2003). *Undang-undang RI nomor: 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional*. Jakarta: Mini Jaya Abadi.
- Hart, P. M. (1994). Teacher quality of work life: Integrating work experiences, psychological distress and morale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 67*(2), 109-132. doi: 10.1111/j.2044-8325.1994.tb00555.x
- Hong, K. S., Tan, K. W., & Bujang, S. (2010). Relationships between work life quality of teachers with work commitment, stress and satisfaction: A study in Kuching, Sarawak, Malaysia. *Jurnal Teknologi, 52*, 1-15.
- Idrus, M. (2006). Implikasi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan. *Jurnal Psikologi, 3*(1), 94-106
- Jalal, F., & Supriadi. (2001). *Reformasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah*. Yogyakarta : Adicita.
- Johnsrud, L. K. (1996). *Maintaining morale: A guide to assessing the morale of midlevel administrators and faculty*. Washington, DC: College and University Personnel Association.

- Maier, N. R. F. (1995). *Psychology in industry*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Munandar, A. S. (2001). *Pengembangan kualitas SDM dari perspektif PIO*. Depok: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Indonesia.
- Munif, A. (2005). Meningkatkan daya saing dalam era persaingan global. *Empirisma*, 14(1), 115-125.
- Oley, R. F., Saerang, D. P. E., & Pandowo, M. (2019). Analisa efek disiplin kerja dan moral karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA*, 7(1), 351-360.
- Pashiardis, G. (2000). School climate in elementary and secondary schools: Views of Cypriot principals and teachers. *The International Journal of Educational Management*, 14(5), 224-237.
- Pratama, A. S. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Muqtasid*, 8(2), 119-129. <http://dx.doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Rethinam, G.S., & Ismail, M. (2008). Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Science*, 7(1), 58-70.
- Roan, A. M., & Diamond, C. (2003). Starting out: The quality of working life of young workers in the retail and hospitality industries in Australia. *International Journal of Employment Studies*, 11(2), 91-119.
- Saad, H. S., Samah, A. J. A., & Juhdi, N. (2008). Employees' perception on quality work life and job satisfaction in a private higher learning institution. *International Review of Business Research Papers*, 4(3), 23-34.
- Schwab, K. (2018). *The global competitiveness report 2018*. Geneva: World Economic Forum, 1-656. <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>.
- Shankar, J. V. (2014). A study of employee morale and quality of work life. *International Journal of Scientific Research and Management*, 2(9), 1383-1389.
- Tableman, B., & Herron, A. (2004). School climate and learning. *Best Practice BRIEFS*, 31, 1-10
- Yasvari, T. H., & Kimiagary, R. (2014). The relation of organizational climate and working life quality with staff productivity of telecommunication company of Tehran. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 7(10), 1978-1984.