

PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU PADA SMA NEGERI 5 BANJARMASIN

By:
Haydar Afifuddin Sahab

Program Studi Ilmu Komunikasi
Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

ABSTRAK

HAYDAR AFIFUDDIN SAHAB. NPM. 18110214. Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui iklim komunikasi dan motivasi kerja guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin, selain itu untuk mengetahui pengaruh antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin. Metode yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dan instrumen penelitian dengan koefisien yang dianalisis dengan Regresi Linier Sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim komunikasi guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin termasuk kategori baik. Sedangkan motivasi kerja guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin termasuk kategori cukup baik. Selain itu, terdapat pengaruh signifikan antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin.

Kata Kunci: Iklim Komunikasi, Motivasi Kerja Guru

PENDAHULUAN

Guru adalah orang dewasa yang menjadi tenaga kependidikan untuk membimbing dan mendidik peserta didik menuju kedewasaan, agar memiliki kemandirian dan kemampuan dalam menghadapi kehidupan dunia dan akhirat (Ahyak dalam Darmadi, 2018: 13). Seorang guru baik dalam berhubungan dengan teman satu profesinya maupun kepada kepala sekolah tentunya tidak dapat dilakukan tanpa adanya komunikasi. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tak akan terlibat dalam komunikasi (Ardial, 2018: 1).

Tingkah laku komunikasi mengarahkan pada perkembangan iklim, diantaranya iklim organisasi. Iklim organisasi dipengaruhi oleh bermacam-macam cara guru bertindak laku dan berkomunikasi. Iklim komunikasi yang penuh persaudaraan mendorong para guru untuk berkomunikasi secara terbuka, rileks, ramah tamah dengan guru yang lain. Sedangkan iklim komunikasi yang negatif menjadikan guru tidak berani berkomunikasi secara terbuka dan penuh rasa persaudaraan (Silviani, 2020: 207).

Iklim komunikasi merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi dikarenakan secara tidak langsung iklim komunikasi dapat mempengaruhi cara hidup orang-orang di dalam sebuah organisasi. Kepada siapa orang berbicara, siapa saja yang disukai, bagaimana perasaan masing-masing orang, bagaimana kegiatan kerja berlangsung dan bagaimana perkembangan orang-orang di dalam organisasi (Indrasari et al., 2018: 99).

Menurut Indrasari et al. (2018: 99) keputusan-keputusan yang diambil oleh seorang guru di dalam suatu organisasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif, untuk bersikap jujur dalam bekerja, untuk meraih kesempatan dalam organisasi secara bersemangat, untuk mendukung para rekan satu profesi dalam bekerja, untuk melaksanakan tugas secara kreatif dan untuk menawarkan gagasan-gagasan inovatif dalam penyempurnaan organisasi dan operasinya. Semua ini dipengaruhi oleh iklim komunikasi, sehingga dapat dikatakan

bahwa iklim komunikasi memiliki pengaruh yang cukup penting bagi motivasi kerja guru di dalam suatu organisasi (Indrasari et al., 2018: 100).

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan (Silitonga, 2020: 22). Menurut Tabrani dalam Pianda (2018: 28) mengemukakan bahwa motivasi terbagi dua yakni intrinsik dan ekstrinsik. Dengan ketekunan, keyakinan dan usaha yang sungguh-sungguh serta adanya motivasi yang kuat, maka guru akan dapat mengemban tugasnya dengan sebaik-baiknya, meskipun banyak rintangan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas.

Iklim komunikasi tampaknya dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang guru hal ini terbukti dari hasil penelitian terdahulu dari Humaidi (2021) menemukan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara iklim komunikasi dengan motivasi kerja pegawai di BKBPMP Kota Banjarmasin. Penelitian dari Putra & Putri (2017) menunjukkan hasil bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Restoran Ranggon Suset Kabupaten Buleleng Bali. Hasil penelitian dari Hanafiah & Putri (2020) menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Garden Hotel Majalengka.

SMA Negeri (SMAN) 5 Banjarmasin merupakan salah satu SMA Negeri terbaik di Banjarmasin. SMA Negeri (SMAN) 5 Banjarmasin merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Provinsi Kalimantan Selatan Indonesia, Telah berdiri sejak tahun 1980 dan telah meluluskan angkatan yang pertama pada tahun 1982 dan sampai pada tahun 2021 SMAN 5 Banjarmasin meluluskan angkatan yang ke 39. Pada awalnya SMA Negeri 5 Banjarmasin bertempat di Komplek Mulawarman pada tahun 1979 dan pada akhirnya SMAN 5 Banjarmasin membeli tanah sendiri untuk mendirikan gedung sekolah di Jalan Sultan Adam. Sampai sekarang pembangunan gedung sekolah maupun kelas telah mengalami perkembangan yang sangat pesat. Tujuan SMA Negeri (SMAN) 5 Banjarmasin yaitu sebagai bagian dari tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena yang terlihat dilapangan banyak menggambarkan rendahnya motivasi kerja sebagian guru. Fenomena tersebut terlihat dari adanya sebagian guru yang jarang memeriksa pekerjaan yang diberikan kepada siswa dan kadang-kadang guru meninggalkan kelas dengan hanya memberikan tugas tertentu untuk siswa, hubungan yang kurang harmonis dan komunikasi yang kurang lancar antar sesama guru, kurangnya keinginan dan partisipasi guru dalam mengikuti berbagai kegiatan yang diadakan sekolah.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa perlu meneliti masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja guru, yang mana menurut Saydam & Flippo dalam Al Kadri (2011) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang guru yaitu iklim komunikasi. Sehingga penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Iklim Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada SMA Negeri 5 Banjarmasin”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Penelitian Terdahulu

Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah terkait dengan pengaruh iklim komunikasi terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa jurnal-jurnal melalui internet. Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan menyiratkan bahwa variabel

iklim komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kerja seperti hasil penelitian sebagai berikut:

Humaidi (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara iklim komunikasi dengan dengan motivasi kerja pegawai di Kantor BKBPM Kota Banjarmasin, terbukti dari nilai $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, dengan demikian hipotesis H_1 diterima. Selain itu penelitian dari Putra & Putri (2017). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Di Restoran Ranggon Suset Kabupaten Buleleng Bali, terbukti dari nilai $t_{hitung} 3,782 > t_{tabel} 2,024$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Iklim Komunikasi

Iklim secara bentuk fisiknya, dapat diartikan sebagai gabungan dari suhu, tekanan udara, kelembaban, hujan sinar matahari, mendung dan angin dilihat dalam rata-rata satu tahun (Pace dan Faules dalam Saleh, 2016: 173). Sedangkan iklim komunikasi adalah sebuah kiasan yang menggambarkan suasana dan apa yang dirasakan nyata dalam diri dari orang-orang yang berhubungan dengan organisasi sehingga memungkinkan orang bereaksi dengan bermacam-macam cara terhadap organisasi melalui proses komunikasi (Silviani, 2020: 207).

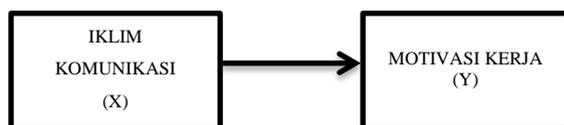
Penelitian ini digunakan pendapat dari Pace dan Faules dalam Silviani (2020: 216) untuk mengukur iklim komunikasi guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin, antara lain : 1) Kepercayaan; 2) Pembuatan keputusan bersama; 3) Kejujuran; 4) Keterbukaan dalam komunikasi kebawah; 5) Mendengarkan dalam komunikasi keatas dan 6) Perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi.

3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motivation yang berarti ”menggerakkan”, motivasi sebagai salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga, artinya motivasi kerja dimiliki setiap pegawai/guru. Guru yang memiliki motivasi kerja yang optimal tentunya akan melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kondalkar dalam Hamali (2016: 131) mendefinisikan motivasi kerja sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

Penelitian ini menggunakan pendapat Abraham Maslow dalam Zainal et al., (2018: 609) untuk mengukur motivasi kerja guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin, yaitu: 1) Kebutuhan fisiologis; 2) Kebutuhan rasa aman; 3) Kebutuhan rasa memiliki; 4) Kebutuhan harga diri dan 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

4. Kerangka Berfikir



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Penelitian

Iklim komunikasi (X) sebagai variabel *independen* (variabel bebas) mempengaruhi variabel *dependen* (variabel terikat) Motivasi kerja (Y).

5. Hipotesis

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis memilih jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey.

2. Tipe Penelitian

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada SMA Negeri 5 Banjarmasin yang beralamat di Jl. Sultan Adam No.76, Surgi Mufti, Kec. Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70122.

4. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin yang berjumlah 40 orang. Pada penelitian ini digunakan teknik *simple jenuh* dimana penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yakni sejumlah 40 orang sebagai responden penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data di SMA Negeri 5 Banjarmasin, khususnya data primer maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan dengan kuesioner (angket).

6. Analisa Data

Untuk menjawab rumusan masalah pertama maupun kedua, digunakan analisis deskriptif dengan rumus Tingkat Capaian Responden (TCR) dari Arikunto. Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ketiga mengenai pengaruh variabel X terhadap variabel Y digunakan analisis Regresi Linier Sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Iklim Komunikasi Guru

Tabel 4.23. Tanggapan Guru Mengenai Iklim Komunikasi

IK	TS (1)	KS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	N	SKOR	MEAN	TCR %	KET.
X1			14	11	15	40	161	4,03	80,5	Baik
X2		2	4	21	13	40	165	4,13	82,5	Baik
X3		4	2	20	14	40	164	4,10	82,0	Baik
X4		2	2	24	12	40	166	4,15	83,0	Baik
X5		3	1	21	15	40	168	4,20	84,0	Baik
X6		6		24	10	40	158	3,95	79,0	Cukup Baik
X7		8		21	11	40	155	3,88	77,5	Cukup Baik
X8	1	7	1	22	9	40	151	3,78	75,5	Cukup Baik

X9	1	2	2	25	10	40	161	4,03	80,5	Baik
X10		1	4	24	11	40	165	4,13	82,5	Baik
X11		3	6	20	11	40	159	3,98	79,5	Cukup Baik
X	2	38	36	233	131	40	1773	44,33	80,6	Baik

Sumber: Analisa Data Primer 2022

Pada tabel 4.23. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori iklim komunikasi berdasarkan tanggapan para guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin, terlihat nilai rata-rata TCR (Tingkat Capaian Responden) pada variabel X (Iklim Komunikasi) sebesar 80,6%, Hal ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi pada SMA Negeri 5 Banjarmasin, dapat diasumsikan berada pada kategori Baik

2. Motivasi Kerja Guru

Tabel 4.24. Tanggapan Guru Menenai Motivasi Kerja

MK	TS (1)	KS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)	N	SKOR	MEAN	TCR %	KET.
Y1		2	6	23	9	40	159	3,98	79,5	Cukup Baik
Y2	2	4	6	20	8	40	148	3,70	74,0	Cukup Baik
Y3	1	4	6	20	9	40	152	3,80	76,0	Cukup Baik
Y4		2	7	23	8	40	157	3,93	78,5	Cukup Baik
Y5		3	3	28	6	40	157	3,93	78,5	Cukup Baik
Y6	1		2	28	9	40	164	4,10	82,0	Cukup Baik
Y	4	15	30	142	49	40	937	23,43	78,1	Cukup Baik

Sumber: Analisa Data Primer 2022

Pada tabel 4.24. tersebut, ternyata kesimpulan disemua kategori motivasi kerja berdasarkan tanggapan para guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin, terlihat nilai rata-rata TCR (Tingkat Capaian Responden) pada variabel Y (motivasi kerja) sebesar 78,1%, Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin, dapat diasumsikan berada pada kategori Cukup Baik.

3. Pengaruh Iklim Komunikasi terhadap Motivasi Kerja Guru

Tabel 4.26. Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3,915	1,771		2,211	,033
IKLIM KOMUNIKASI	,440	,039	,876	11,175	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Pada tabel 4.26. di atas, dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat pengaruh signifikan antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin. Selain itu berdasarkan nilai t_{hitung} adalah $11,175 > t_{tabel}$ 1,686, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim komunikasi berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja guru atau H_1 dalam penelitian ini diterima.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh iklim komunikasi terhadap motivasi kerja guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Iklim komunikasi berdasarkan tanggapan para guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin, terlihat nilai rata-rata TCR (Tingkat Capaian Responden) pada variabel X (Iklim Komunikasi) sebesar 80,6%, Hal ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi pada SMA Negeri 5 Banjarmasin, dapat diasumsikan berada pada kategori Baik.
- 2) Motivasi kerja berdasarkan tanggapan para guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin, terlihat nilai rata-rata TCR (Tingkat Capaian Responden) pada variabel Y (motivasi kerja) sebesar 78,1%, Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin, dapat diasumsikan berada pada kategori Cukup Baik.
- 3) Terdapat pengaruh signifikan antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin. Terbukti dari perolehan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} adalah $11,175 > t_{tabel}$ 1,686, sehingga H_1 dalam penelitian ini diterima.

2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka ada beberapa saran-saran yang perlu dijadikan pertimbangan yaitu:

- 1) Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa iklim komunikasi pada SMA Negeri 5 Banjarmasin dapat diasumsikan berada pada kategori Baik. Hal ini menandakan suasana komunikasi antara guru dengan kepala sekolah maupun antara sesama guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin sudah baik, sehingga diharapkan agar SMA Negeri 5 Banjarmasin dapat mempertahankan iklim komunikasi yang baik tersebut.
- 2) Dari hasil analisis deskriptif motivasi kerja guru termasuk pada kategori Cukup Baik. Hal ini menandakan motivasi kerja guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin belum optimal dalam dorongan kerjanya, sehingga diharapkan pada SMA Negeri 5 Banjarmasin agar terus meningkatkan motivasi kerja para gurunya.
- 3) Dengan adanya pengaruh antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja guru, hendaknya semua guru pada SMA Negeri 5 Banjarmasin terus meningkatkan iklim komunikasinya kearah yang lebih baik lagi agar berdampak terhadap peningkatan motivasi kerja guru dalam melaksanakan dan menjalankan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Kadri, H. (2011). *Kontribusi Iklim Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri Kota Payakumbuh*.
- Ardial. (2018). *Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Darmadi. (2018). *Guru Abad 21: Perilaku dan Persona Pribadi*. Lampung Tengah: Guepedia.

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hanafiah, L. U., & Putri, Y. R. (2020). PENGARUH IKLIM KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN GARDEN HOTEL MAJALENGKA. *eProceedings of Management*, 7(2).
- Humaidi, M. A. (2021). HUBUNGAN IKLIM KOMUNIKASI DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BKBPMP KOTA BANJARMASIN. *Jurnal Mutakallimin: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2).
- Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartini, I. A. N. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai*. Surabaya: Unitomo Press.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Sukabumi: CV Jejak.
- Putra, D. P. P. M., & Putri, Y. R. (2017). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Restoran Ranggong Sunset Kabupaten Buleleng Bali. *eProceedings of Management*, 4(3).
- Riduwan. (2010). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Saleh, A. M. (2016). *Komunikasi dalam Kepemimpinan Organisasi*. Malang: UB Press.
- Silitonga, P. E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Silviani, I. (2020). *Komunikasi Organisasi*. Surabaya: SCOPINDO Media Pustaka.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Kombinasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja (5 ed.)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik (3 ed.)*. Depok: Rajawali Pers.