

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN SUBJECTIVE WELL BEING PADA GURU YAYASAN PENDIDIKAN “X”

Riva Nur Ekamaya

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: Rivaekamaya@mhs.unesa.ac.id

Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: sukawatipuspitadewi@unesa.ac.id

Abstrak

Fenomena yang ditemui pada yayasan “X” para guru mengungkapkan bahwa terdapat perasaan bahagia serta antusias dalam mengajar di sekolah. Para guru juga merasakan kenyamanan menjadi anggota dari yayasan “X” karena iklim organisasi yayasan yang dinilai sudah baik. Berdasarkan fenomena tersebut, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *subjective well being* pada guru yayasan pendidikan X. Subjek dalam penelitian ini adalah guru tetap pada yayasan pendidikan X berjumlah 57 guru, dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni kuesioner atau angket. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala iklim organisasi dan *subjective well being*. Teknik analisis data menggunakan korelasi *pearson product moment*. Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan signifikan antara iklim organisasi dengan *subjective well being*. Hasil penelitian yang menunjukkan nilai koefisien korelasi $r = 0,559$ dengan taraf signifikansi $0,000$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan *subjective well being* pada guru yayasan pendidikan X.

Kata Kunci: iklim organisasi, *subjective well being*

Abstract

The phenomenon found in the “X” foundation of the teachers revealed that there was a feeling of happiness and enthusiasm in teaching in schools. The teachers also felt comfortable being a member of yayasan “X” because the organization climate was considered good. Based on this phenomenon, the purpose of this study is to find out the relationship between organizational climate and subjective well being at the education foundation X teacher. Subjects in this study were 57 teachers in the “X” education foundation, using the method quantitative. Data collection techniques with a questionnaire. The instrument used was a scale of organization climate and subjective well being. The data analysis technique using pearson product moment correlation. The result of this research refers that there is a relationship between organization climate with subjective well being. The value of correlation coefficient $r = 0,559$ with the significance level $0,000$ ($p < 0,05$). The conclusion of this research are X education foundation teachers have a positive relationship between organization climate with subjective well being.

Keywords: Organizational Climate, Subjective Well Being

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu profesi yang mulia kaitannya dengan pelayanan pendidikan. Dalam Djamarah (2000) mengatakan bahwa guru adalah figur individu yang memegang peranan penting dalam dunia pendidikan. Menurut PP No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, dijelaskan bahwa guru sebagai tenaga profesional yang berfungsi untuk meningkatkan martabat serta memiliki peran sebagai agen pembelajaran dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional. Tugas guru ialah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, serta mengevaluasi peserta didik.

Tuntutan dan tanggung jawab seorang guru yang saat ini menjadi sangat besar, karena guru tidak hanya harus mampu berkomunikasi, berinovasi dalam mengajar namun seorang guru harus mampu mengikuti perkembangan zaman dan teknologi pada era sekarang.

Selain itu guru juga harus memiliki kemampuan lebih untuk mengembangkan metode pembelajaran yang sudah ada, mulai dari merancang rencana pembelajaran, pengkondisian di kelas, serta mampu memahami karakteristik siswanya. Terciptanya hubungan yang harmonis antara guru dengan siswa, haruslah didukung oleh sumber daya, kurikulum aplikatif, dan kondisi lingkungan sekolah yang mendukung.

Dengan kondisi seperti itu, beberapa penelitian mengatakan bahwa menjadi seorang guru memiliki tingkat tekanan yang lebih tinggi dibandingkan dengan profesi yang lain (Vazi et. Al, dalam Peral & Galdenhuys. 2016). Prestasi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab tidak terlepas oleh *subjective well being* guru itu sendiri. *Subjective well being* dapat dicapai apabila guru dapat bekerja secara optimal. Sejalan dengan penelitian Pavot & Diener

(2008) mengatakan bahwa *Subjective well being* menjadi salah satu penentu kualitas hidup individu karena dapat mempengaruhi tingkat kesuksesan pribadi dalam segala bidang. Selain itu juga, keterlibatan guru dalam proses mengajar juga disertai dengan perasaan bahagia yang dirasakan tiap individu juga dapat memicu munculnya *well-being* itu sendiri (Bakker & Oerlemans, 2010).

Subjective well being didefinisikan sebagai evaluasi kognitif dan afektif individu dalam menilai kehidupannya. Evaluasi ini seperti reaksi emosional terhadap suatu peristiwa serta penilaian kognitif kepuasan dan pemenuhan (Diener, Lucas, & Oishi, 2002). Pengalaman positif dalam *Subjective well being* yang tinggi adalah suatu konsep dari psikologi positif karena individu membuat hidupnya bermanfaat (Diener, Lucas, & Oishi, 2002).

Nurussalam & Izzati (2018) berpendapat mengenai *subjective well being* pada guru di lembaga yakni guru dapat memiliki *subjective well being* dengan merasakan kebahagiaan atau kepuasan pada titik tertentu. Pencapaian tersebut bisa bermakna dalam mencapai kepuasan berdasarkan apa yang diinginkan individu tersebut. Tujuan yang ingin dicapai pada sebagian besar guru yakni berkeinginan mengubah hidupnya (Nurussalam & Izzati, 2018).

Sementara itu terdapat pendapat lain yang mengatakan bahwa *subjective well being* merupakan suatu atribut psikologi yang dapat mencerminkan tingkat kehidupan positif pada diri individu (Dash&Amato, dalam Utami, 2009). Individu yang memiliki tingkat *subjective well being* tinggi akan cenderung memunculkan rasa puas dalam kehidupannya. Maka sebaliknya jika individu memiliki *subjective well being* rendah akan cenderung memunculkan emosi negatif atau perasaan tidak puas (Utami, 2009).

Berdasarkan hasil wawancara pada delapan guru mengenai evaluasinya terhadap hidup berdasarkan pengalamannya, mengatakan bahwa mereka merasa senang saat bertemu dengan para siswa dan saat proses mengajar. Hal ini memunculkan perasaan puas pada diri individu dalam pekerjaannya. Rasa puas ditunjukkan dengan perilaku seperti patuh terhadap aturan yayasan, mengajar sesuai dengan jam mengajar yang telah ditentukan. Perilaku tersebut didasari oleh kebahagiaan yang didapatnya saat berada di dalam organisasi. Selain itu beberapa guru juga mengungkapkan rasa syukur atas pekerjaan yang dijalankannya. Pengungkapan rasa syukur ini ditunjukkan dengan merasa tercukupi atas pendapat yang diterimanya seperti dapat menabung untuk biaya sekolah anak dan mencukupi kebutuhan hidup. Menurut para guru, selalu bersyukur dapat menjadi pemicu rasa nyaman dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pengajar. Pengungkapan rasa syukur ini dapat menggambarkan *subjective well being* yang terdapat pada setiap individu.

Tiga dari tujuh guru mengatakan bahwa kecukupan upah diartikan seperti dapat membiayai pendidikan anak hingga ke jenjang perkuliahan,

menabung untuk pergi umroh. Meskipun para guru mengatakan bahwa upah yang didapat tidak sebesar upah para PNS. Hal ini sejalan dengan Watson, Clark, & Tellegen (dalam Gatari, 2008) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki tingkat *subjective well being* tinggi cenderung mempunyai energi yang baik, dapat berkonsentrasi penuh, dan memandang suatu peristiwa sebagai sesuatu yang menyenangkan. Selain itu para guru mengatakan bahwa mereka lebih senang menghabiskan waktu di sekolah seperti berkumpul dengan para guru-guru, makan-makan bersama, dan berdiskusi tentang apapun. Para guru merasa nyaman ketika sedang bersama dengan rekan sesamanya dan lebih memilih menghabiskan waktu bersama di sekolah sampai jam pulang sekolah daripada memilih pulang sebelum jam sekolah selesai.

Yayasan pendidikan "X" merupakan yayasan pendidikan swasta yang menaungi lima sekolah. Guru di yayasan "X" merupakan guru dari beberapa sekolah yakni SD, MI Putra, MI Putri, MTS dan SMK. Subjek yang digunakan pada penelitian ini yakni guru tetap pada setiap unit sekolah di yayasan "X". Guru sekolah swasta seperti ini memiliki lebih banyak kegiatan jika dibandingkan dengan sekolah negeri.

Subjective well being tentunya tidak terlepas dari peran organisasi di dalamnya. Lingkungan dan situasi dalam suatu organisasi ini yang dinamakan dengan iklim organisasi. Menurut Taiguri & Litwin (dalam Wirawan 2007) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang berjalan terus menerus yang secara langsung dialami oleh anggota organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku mereka didalam organisasi. Gilmer (dalam Setiawan, 2015) mengatakan bahwa iklim organisasi menjadi suatu penentu dan karakteristik antara satu organisasi dengan organisasi lainnya serta mempengaruhi perilaku anggota yang terlibat. Anggota organisasi yang merasa nyaman akan cenderung memunculkan perilaku yang positif seperti kinerja yang semakin baik, semangat penuh dalam bekerja. Tidak hanya tentang perilaku anggota saja, iklim organisasi juga dapat mempengaruhi organisasi dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Diener (1999), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *subjective well being* salah satunya yakni dukungan sosial. Faktor dukungan sosial ini sesuai dengan salah satu dimensi dalam iklim organisasi yaitu dukungan. Dukungan yang dimaksud yakni mengarah pada rasa percaya dan saling mendukung dalam organisasi. Dukungan akan tinggi ketika individu merasa ia bagian dari organisasi tersebut dan memperoleh bantuan ketika mengalami kesulitan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti, dari enam guru dan dua kepala sekolah mengatakan bahwa iklim organisasi yang dijalankan oleh lembaga sudah baik. Hal ini diungkapkan dengan contoh bahwa lembaga menerapkan kebijakan-kebijakan yang terstruktur seperti pemilihan kepala sekolah yang diputuskan oleh pihak yayasan. Setiap unit memberikan beberapa calon

kepala sekolah dan selanjutnya akan diseleksi kembali oleh pihak yayasan. Selain itu yayasan juga memiliki rancangan kegiatan dan kepanitiaan yang telah dibuat pada awal tahun ajaran baru. Pengaturan sistem organisasi yang baik seperti struktur organisasi, *jobdesc* yang sesuai, hal ini menjadikan pekerjaan guru semakin terarah dan akan memicu perilaku serta emosi positif dalam pekerjaannya.

Hasil wawancara dengan pihak yayasan, bahwa yayasan memiliki acara rutin yakni istighosah bersama yang melibatkan seluruh unit sekolah. Yayasan juga memiliki agenda rutin yakni perkumpulan dengan para guru, guna mempererat rasa kekeluargaan. Disamping itu para guru juga memperoleh fasilitas yang baik dalam proses belajar mengajar maupun diluar proses belajar mengajar. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa guru yang diizinkan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Fasilitas yang diberikan yakni jaminan kesehatan bagi anak guru yang bersekolah di lembaga tersebut. Tiga dari delapan guru tersebut mengungkapkan bahwa yayasan sering mengadakan seminar keagamaan yang tidak diadakan di tempat lain guna menambah pengetahuan dan pemahaman para guru. Yayasan juga seringkali mengadakan perkumpulan dengan orang tua siswa dengan tujuan menjalin silaturahmi serta memantau kegiatan para siswa saat di sekolah. Ditambah lagi yayasan juga memiliki kegiatan baru yakni gerakan rajin sedekah yang diterapkan pada seluruh murid dan guru di setiap unit sekolah.

Dalam penelitian Fajriani (2017), pada penelitiannya mengenai kesejahteraan subjektif pada guru Madrasah Tsanawiyah, mengungkapkan bahwa hasil wawancara dengan beberapa guru swasta menunjukkan *subjective well being* yang cenderung rendah. Beberapa guru tersebut mengatakan bahwa gaji yang didapatnya tidak sebanding dengan pengabdian yang telah dilakukan. Selain itu mereka mengungkap bahwa gaji yang didapat kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Berdasarkan hasil wawancara tersebut para guru menunjukkan rasa ketidakpuasannya terhadap pekerjaannya sehingga memicu munculnya emosi negatif atas peristiwa yang dirasa kurang menyenangkan. Hal ini bertolak belakang dengan fenomena yang terjadi pada yayasan pendidikan swasta "X" di Gresik yang menunjukkan *subjective well being* yang cenderung tinggi. Tingkat *subjective well being* tinggi tersebut ditunjukkan seperti selalu bersyukur atas gaji yang diterima dan merasa puas atas pekerjaannya. perilaku tersebut yang dapat memicu perilaku seperti antusias saat mengajar, merasa nyaman ketika berada di sekolah, serta saling mendukung satu sama lain. Berdasarkan pemaparan diatas, hal ini menjadi penting dan melatarbelakangi penelitian yang akan dilakukan karena dapat mengungkap lebih lanjut tingkat *subjective well being* pada guru swasta.

METODE

Pada penelitian ini, menggunakan jenis penelitian dengan metode kuantitatif. Metode

penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data yang diperoleh dan penampilan hasilnya (Arikunto,2010). Berdasarkan analisis data, metode penelitian ini menggunakan analisis data korelasional, yang mengacu pada pencarian hubungan antar variabel dalam penelitian dan bertujuan untuk meneliti sejauh mana variabel satu berkaitan dengan faktor pada variabel lainnya (Arikunto,2010).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara keseluruhan adanya hubungan antara iklim organisasi dengan *subjective well being* pada guru yayasan pendidikan "X". Subjek dalam penelitian ini berjumlah 57 guru tetap. Teknik analisis data pada peneliian ini menggunakan uji korelasi *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian yang telah didapatkan kemudian diolah dengan menggunakan *descriptive statistics*. Data statistik tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. *Descriptive statistics*

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Iklim organisasi	57	112	162	136,35	13,515
<i>Subjective well being</i>	57	126	174	152,30	12,977

Berdasarkan tabel statistik deskriptif yang telah dipaparkan diatas, dapat diketahui bahwa penelitian ini melibatkan subjek 57 guru yang ditunjukkan dengan N=57. Nilai rata-rata untuk variabel iklim organisasi sebesar 136,35 dan nilai terendah sebesar 112 serta standar deviasi sebesar 13,515. Sedangkan untuk variabel *subjective well being* memiliki nilai rata-rata sebesar 152,30 dan nilai terendah sebesar 126 serta standar deviasi sebesar 12,977.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak pada setiap variabel yang digunakan. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program *SPSS 24.0 for windows*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dan sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Berikut hasil dari uji normalitas variabel iklim organisasi dan variabel *subjective well being*:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Iklim Organisasi	0,066	Data berdistribusi normal
<i>Subjective Well Being</i>	0,093	Data berdistribusi normal

Berdasarkan hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari uji *kolmogorov-smirnov* variabel iklim organisasi sebesar 0,066 dan untuk variabel *subjective well being* sebesar 0,093. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa uji normalitas memiliki

sebaran data yang berdistribusi normal dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan linier dari variabel yang digunakan. Uji linearitas dihitung menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan program *SPSS versi 24.0 for windows*. Data dapat dikatakan linear jika memiliki nilai kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dan sebaliknya jika lebih dari nilai 0,05 dapat dikatakan tidak linear atau berhubungan. berikut hasil uji linearitas pada variabel iklim organisasi dan *subjective well being*:

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Subjective Well Being</i> * Iklim Organisasi	0,000	Linear

Berdasarkan hasil tabel diatas, bahwa variabel iklim organisasi dan *subjective well being* memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dan dapat dikatakan memiliki nilai signifikansi yang linear serta terdapat hubungan yang linear antara variabel iklim organisasi dan *subjective well being*

Setelah diketahui hasil data dari kedua variabel menunjukkan distribusi normal dengan menggunakan uji normalitas dan uji linearitas, maka selanjutnya yaitu menguji uji hipotesis. Analisa data yang digunakan dalam uji hipotesis adalah dengan menggunakan *Pearson Product Moment* dengan bantuan program *SPSS versi 24.0 for windows*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan kedua variabel. Dalam menginterpretasi terhadap kuat atau tidaknya suatu hubungan maka besaran nilai korelasi (r) haruslah dibuat pedoman. Menurut Sugiyono (2012) dalam memberikan interpretasi uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Tingkat Keeratan Hubungan

Nilai Koefisien	Keterangan
0,00-0,199	Sangat lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,559	Sedang
0,60-0,799	Kuat / Tinggi
0,80-1,00	Sangat Kuat

Hasil korelasi *product moment* dalam uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

	Iklim Organisasi	<i>Subjective Well Being</i>
Iklim Organisasi	<i>Pearson correlation</i>	1
	Sig. (2-tailed)	0,559
	N	57
<i>Subjective Well Being</i>	<i>Pearson correlation</i>	0,559
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	57

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji hipotesis tabel diatas, nilai signifikansi untuk variabel iklim organisasi dan *subjective well being* sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang

diartikan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan.

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dilihat bahwa hipotesis (H1) diterima, sehingga terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *subjective well being* pada guru Yayasan X. Hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,559 ($r=0,559$) yang dapat diartikan bahwa variabel iklim organisasi dan *subjective well being* termasuk kategori korelasi yang sedang.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *subjective well being* pada guru di Yayasan Pendidikan X. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 87 guru, memperoleh hasil yang dianalisis menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* dengan bantuan program *SPSS versi 24.0 for windows*. Hasil nilai signifikan korelasi antara kedua variabel tersebut yakni 0,000 ($p < 0,05$) yang diartikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Maka hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis pada penelitian ini dapat diterima dan dapat dikatakan bahwa “terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan *subjective well being* pada guru di Yayasan Pendidikan X.

Subjective well being didefinisikan sebagai evaluasi kognitif dan afektif individu terhadap pengalaman hidupnya. Evaluasi ini diartikan seperti reaksi emosional terhadap suatu peristiwa yang telah dialami serta penilaian kognitif kepuasan dan pemenuhan (Diener, Lucas, & Oishi, 2002). Evaluasi kognitif akan muncul apabila individu merasa bahwa hidupnya bermanfaat serta terpenuhi segala tujuan dalam hidupnya. Evaluasi negatif akan muncul ketika individu merasa bahwa tidak adanya rasa puas atas apa yang telah terjadi dalam hidupnya. Evaluasi negatif ini seperti marah, cemas, kurang bersemangat, dan tidak bahagia.

Subjek penelitian ini merupakan guru tetap dengan masa kerja lebih dari 5 tahun dan termasuk dalam kategori sudah menikah. Kaitannya dengan pendapatan yang diterima, guru perempuan tidak menjadikan hal tersebut sebagai acuan dalam peningkatan *subjective well being*. *Subjective well being* yang dimiliki tersebut didasari oleh perasaan pribadi para guru seperti rasa puas, nyaman, bahagia, serta antusias dalam menjalani pekerjaan. Para guru perempuan juga tidak bergantung pada pendapatan suami dalam hal peningkatan *subjective well being*.

Penelitian ini menunjukkan bahwa guru di yayasan “X” memiliki tingkat *subjective well being* yang baik. Saat berada di sekolah dan saat mengajar, para guru cenderung memunculkan afek positif. Afek positif ini ditunjukkan melalui perasaan senang, bahagia, dan antusias dalam menjalani kegiatan. Disamping itu para guru juga lebih suka menghabiskan waktu di sekolah karena dengan begitu akan mempererat hubungan kekeluargaan diantara para guru lainnya.

Tingkat *subjective well being* yang baik tidak terlepas dari iklim organisasi yang mendukung.

Yayasan "X" menetapkan aturan dengan cara menyusun serangkaian aturan serta rencana awal yang kemudian harus didiskusikan dan dikembangkan bersama anggota yayasan. Dalam hal ini melibatkan kepala yayasan beserta jajarannya dan perwakilan guru dari setiap unit. Iklim organisasi yang diterapkan oleh yayasan "X" dianggap sudah baik. Hal ini dipengaruhi oleh pengaturan di yayasan yang sangat terstruktur, yayasan memiliki beberapa kegiatan yang dapat menunjang keberhasilan organisasi. Yayasan "X" menetapkan aturan dengan rancangan awal yang harus didiskusikan dan dikembangkan bersama anggota yayasan yang terlibat. Dalam hal ini melibatkan kepala yayasan beserta jajarannya dan perwakilan guru dari setiap unit.

Iklim organisasi ialah istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu tempat yang berhubungan dengan perilaku individu di dalamnya. Menurut Litwin dan Stringer (dalam Wirawan 2007) mengatakan bahwa iklim organisasi ialah suatu gambaran yang diberikan individu terhadap kualitas lingkungan organisasi. Iklim organisasi dapat diukur dengan menggunakan sembilan dimensi menurut Muchinsky (1976) diantaranya ialah struktur, standar, tanggung jawab, dukungan, identitas, penghargaan, keakraban, konflik, dan resiko.

Hasil nilai koefisien variabel iklim organisasi dengan *subjective well being* bernilai 0,559 yang artinya bahwa iklim organisasi memiliki keeratan hubungan pada kategori sedang dengan *subjective well being*. Hasil penelitian yang diperoleh juga dapat dipengaruhi oleh faktor yang lain seperti faktor demografis, genetik, kepribadian, pengaruh sosial, serta proses kognitif (Diener, Lucas, & Smith, 1999). Hubungan tersebut bersifat positif yang artinya searah. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa semakin tinggi pemaknaan anggota terhadap iklim organisasi maka semakin tinggi pula *subjective well being* yang dimiliki anggota tersebut. Penelitian ini terbatas pada iklim organisasi dan *subjective well being* pada guru di Yayasan Pendidikan "X".

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanto & Kurniawan (2015) yang mengatakan bahwa dengan terciptanya iklim organisasi yang positif maka akan cenderung menimbulkan rasa nyaman serta puas yang dirasakan oleh para anggota organisasi. Serta dapat memicu semangat anggota dalam meraih tujuan organisasi yang tentunya akan memberi dampak bagi keberlangsungan organisasi. Selain itu jika ditinjau dari beberapa faktor *subjective well being* yang dikemukakan oleh Diener (1999) salah satunya yakni dukungan sosial. Faktor dukungan sosial ini sesuai dengan salah satu dimensi yang terdapat pada iklim organisasi yaitu dimensi dukungan. Dalam hal ini dukungan yang mengarah pada rasa percaya dengan sesama anggota serta saling mendukung dalam organisasi. Dukungan akan tinggi apabila anggota merasa bahwa ia adalah bagian dari organisasi tersebut serta memperoleh bantuan ketika mengalami kesulitan dalam bekerja.

Iklim organisasi ialah istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu tempat yang berhubungan dengan perilaku individu di dalamnya. Menurut Litwin

dan Stringer (dalam Wirawan 2007) mengatakan bahwa iklim organisasi ialah suatu gambaran yang diberikan individu terhadap kualitas lingkungan organisasi. Iklim organisasi dapat diukur dengan menggunakan sembilan dimensi menurut Muchinsky (1976) diantaranya ialah struktur, standar, tanggung jawab, dukungan, identitas, penghargaan, keakraban, konflik, dan resiko.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini memberikan gambaran serta pemahaman baru mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan *subjective well being*. Guru yang memiliki pemaknaan positif terhadap iklim organisasi yang diterapkan didalam yayasan, maka akan cenderung mendukung segala sesuatu yang berkaitan dengan iklim organisasi yayasan. Apabila guru merasa bahwa iklim organisasi yang diterapkan yayasan sudah baik maka akan memunculkan rasa nyaman serta bahagia menjadi bagian dari yayasan.

Penelitian ini hanya berfokus pada variabel iklim organisasi dengan *subjective well being* saja. Pemaparan pembahasan tersebut telah menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi *subjective well being*. Terciptanya iklim organisasi yang mendukung bagi anggotanya akan cenderung membuat para guru nyaman dan memilih untuk tetap bertahan di dalam organisasi. Hal ini tentunya dapat membuat organisasi semakin mudah dalam proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang telah dipaparkan diatas mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan *subjective well being* pada guru di Yayasan Pendidikan "X" di Gresik memperoleh nilai signifikansi 0,000 yang berarti kurang dari 0,05. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak, atau juga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak diantaranya yakni:

1. Bagi Yayasan Pendidikan X Gresik

Peneliti dapat menyampaikan informasi dari hasil penelitian mengenai keterkaitan iklim organisasi dengan *subjective well being* yang dimiliki oleh para guru di Yayasan "X" yang diharapkan bahwa pihak yayasan dapat mempertahankan atau meningkatkan iklim organisasi yang dapat menunjang kesejahteraan para guru. Upaya peningkatan ini misalnya dengan memberikan penghargaan kepada para guru. Penghargaan yang diterima oleh para guru akan dapat meningkatkan *subjective well being*. Yayasan juga perlu memperhatikan beberapa hal seperti memberikan pelayanan kesehatan, peningkatan fasilitas mengajar maupun diluar mengajar, atau juga dapat memberikan pembekalan masa pensiun bagi guru yang telah lama mengabdikan hingga masa kerja berakhir. Pembekalan masa

pensiun ini misalnya pemberian materi mengenai kewirausahaan guna mempersiapkan mereka dalam menghadapi setelah masa pensiun. Selain itu dapat juga melakukan *workshop* untuk para guru dengan tema seperti *teamwork*, komitmen serta acara *family gathering*. Hal ini akan memicu rasa puas dengan pekerjaannya serta dapat pula meningkatkan *subjective well being* pada masing-masing individu guru. Disamping itu yayasan perlu lebih memfokuskan kembali pada tujuan organisasi yang ada. Hal ini dapat dicapai dengan adanya pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan sumber daya manusia bagi yayasan.

2. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada para guru mengenai pentingnya membangun relasi yang baik dengan rekan guru yang lain. Hal ini dapat meningkatkan komitmen dalam pekerjaan, tanggung jawab dan bekerja dengan sepenuh hati serta memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara seperti lebih meningkatkan intensitas waktu untuk mengadakan acara perkumpulan dengan rekan guru lain ataupun acara kekeluargaan yang dapat diadakan di lingkungan sekolah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menekankan pada variabel iklim organisasi, sehingga diharapkan kepada para peneliti selanjutnya dapat meneliti hubungan variabel yang lain seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. Para peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan subjek penelitian yang lain misalnya karyawan, perawat. Selain itu juga dapat menggunakan metode penelitian yang lain seperti penelitian kualitatif agar dapat memperoleh data secara mendalam dengan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Bakker, A. B. & Oerlemans, W. (2010). Subjective Well-Being in Organization. Dalam K. cameroon & G. M. Spreitzer (Eds), *Handbook of Positive Organizational Scholarship* (pp. 178-189). New York: Oxford Univesity Press.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R.E & Smith, H. (1999). Subjective Well Being: three decade of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective Well-Being. The Science of Happiness and Life Satisfaction. Dalam C.R. Synder & S.J. Lopez (Eds), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 63-73). New York: Oxford University Press.

Djamarah, & Bahri. (2000). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*. Jakarta: Rineka Cipta.

Fajriani. (2017). Harga Diri, Kepuasan Kerja, dan Kesejahteraan Subjektif Pada Guru Madrasah Tsnowiyah. *Proyeksi*, 12 (1). Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Gatari, E. (2008). Hubungan antara perceived social support dengan subjective well-being pada ibu bekerja. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Psikologi.

Hartanto. W. E & Kurniawan. (2015). Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Subjective Well-Being pada Karyawan di Perusahaan X. *Jurnal Psikologi Teori & Terapan*. 5 (2), 70-80. Program Studi Psikologi Universitas Ciputra

Muchinsky, P. M. (1976). An Assessment of The Litwin and Stringer Organization Climate Questionnaire: An Emprical and Theoretical Extension of The Sims and Lafollette Study. *Journal Article: Personnel Psychology*, 29 (3), 371-392.

Nurussalam & Izzati. (2018). Hubungan antara komitmen organisasi dengan *subjective well being* pada guru. *Character: Jurnal Penelitiann Psikologi*. 5(2).

Pavot., & Diener.,Ed. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*. 3:2, 137-152.

Peral, S., & Geldenhuys, M. (2016). The Effects of Job Crafting on Subjective Well-Being Amongst South African High School Teachers. *SA Journal of Industial Psychology*, 42 (1).

Setiawan. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islam*. 1(1), 23-32.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Utami, M. S. (2009). Keterlibatan dalam Kegiatan dan Kesejahteraan Subjektif Mahasiswa. *Jurnal Psikologi*. 36 (2), 144-163.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1998). Development an validation of brief measures of positive and negative affect: *Journal of Personality and Social Psychology*, 1063-1070.

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.