

## PERANAN IKLIM SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA GURU: SATU ULASAN

### ROLE OF SCHOOL CLIMATE IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF TEACHER'S WORK: A REVIEW

Mohd Sharihan Mohamed Hussin<sup>1</sup>  
Roslan Ab Rahman<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakulti Kontemporari Islam (FKI), Universiti Sultan Zainal Abidin (UniSZA)  
Gong Badak, 21300 Kuala Terengganu, Terengganu, Malaysia.  
<sup>1</sup>(sharihan\_1909@yahoo.com) <sup>2</sup>(roslana98@gmail.com)

**Accepted date:** 08 April 2018

**Published date:** 15 October 2018

**To cite this document:** Hussin, M. S. M., & Rahman, R. A. (2018). Peranan Iklim Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru- Satu Ulasan. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 3(18), 87-93.

---

**Abstrak:** Kerjaya guru adalah satu kerjaya yang sangat mulia dan dihormati. Ini kerana tugas guru yang begitu mencabar dan mempunyai tanggungjawab yang sangat penting bagi melahirkan barisan pelapis kepimpinan negara dan individu yang berjaya pada suatu hari nanti. Sejak kebelakangan ini timbulnya masalah-masalah melibatkan guru seperti tidak menunjukkan prestasi yang baik semasa bertugas di sekolah dan juga beberapa kesalahan guru seperti tidak hadir bertugas, mengajar sambil lewa dan mendera pelajar tentunya menjejaskan kewibawaan dan nama baik kerjaya perguruan itu sendiri. Kajian dan perbincangan ini bagi mengenal pasti peranan iklim sekolah dalam memainkan peranan yang penting ke arah peningkatan prestasi guru di sekolah selain daripada faktor- faktor yang tersedia ada.

**Kata Kunci:** Iklim Dan Prestasi

**Abstract:** The profession as a teacher is a very noble and a highly respected career. This is due to the natures of the job that are so challenging and has a very important accountability on producing a successful youth generation who will govern the country and being successful individuals ultimately. Nonetheless, recently it appears that there are some issues concerning teachers like those who are not performing well in school and being absent from work, teaching inattentively and being abusive with the students have certainly brings down the credibility and reputation of the teaching career itself. Ergo, these studies and discussions allow one to identify the role of school climate in playing substantial function in improving the performance of teachers in schools other than the available factors existed.

**Keywords:** Climate and Performance

---

## **Pengenalan**

Pendidikan memainkan peranan penting dalam proses pertumbuhan ekonomi dan pembangunan negara. Dalam ekonomi global yang sedang dihadapi menunjukkan bahawa kejayaan sesebuah negara bergantung kepada ilmu pengetahuan. Di dalam sistem pendidikan tentunya peranan guru adalah yang utama dalam melahirkan modal insan yang berjaya dan cemerlang. Kerjaya perguruan adalah suatu kerjaya yang mulia, dihormati dan disanjung. Guru merupakan seorang insan akan dikenang dengan ilmu yang disampaikan kepada anak didiknya. Ia adalah suatu kerjaya yang mempunyai etika dan kualitinya yang tersendiri di mana guru dianggap segala-galanya. Guru ibarat pakar rujuk dalam setiap bidang dan menjadi orang yang dihormati serta disegani dalam masyarakat setempat. Guru juga merupakan pendidik dan pembimbing kepada para pelajar yang bakal menjadi pewaris kepimpinan, kebudayaan dan ilmu pengetahuan ke arah meningkatkan kemajuan bangsa dan negara pada masa hadapan. Sememangnya guru itulah memainkan peranan yang sangat penting dalam sistem pendidikan negara bagi menghadapi cabaran abad ke- 21.

Selain menyebarkan ilmu, segala tingkah laku guru juga akan menjadi contoh dan ikutan kepada pelajar. Mereka juga berperanan dalam pembinaan masyarakat bagi membolehkan individu daripada pelbagai latar belakang sosioekonomi, agama, dan etnik belajar memahami, menerima, dan menghargai perbezaan, seterusnya berkongsi pengalaman dan aspirasi untuk membina masa depan negara bersama - sama. Seorang guru yang baik seharusnya mempunyai sifat dan kualiti peribadi seperti baik hati, pandai menghibur, sabar dengan karenah murid, bertanggungjawab, jujur, yakin pada diri dan mempunyai sifat kepimpinan. Guru perlu mempunyai akhlak yang tinggi dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas sebagai pendidik yang baik.

Iklm organisasi merupakan satu aspek yang memperihalkan satu organisasi dan yang membezakan satu organisasi dengan organisasi lain, kekal dalam suatu jangka masa dan mempengaruhi tingkah laku dalam organisasi tersebut. Campbell et al. (1970) telah menyatakan iklim organisasi sebagai satu set ciri khusus yang ada dalam sesebuah organisasi tertentu. Ciri-ciri dalam organisasi ini diterjemahkan melalui bagaimana organisasi itu bertindak dikalangan ahli-ahli dalam organisasi dan persekitarannya. Walaupun banyak kajian tentang iklim organisasi telah dijalankan di sebelum ini, perkaitan iklim organisasi dengan prestasi kerja masih menjadi satu isu yang selalu dikaji dan dibincangkan. Ini disebabkan pembolehubah-pembolehubah yang digunakan dalam penyelidikan adalah tidak sama dan bersesuaian dengan peredaran masa yang begitu cepat berlalu dan begitu mencabar.

Hasil daripada dapatan daripada kajian-kajian lepas telah menunjukkan bahawa iklim organisasi mempunyai perkaitan langsung dan tidak langsung dengan elemen-elemen organisasi seperti kepimpinan, kepuasan kerja, motivasi, sokongan, prestasi kerja, produktiviti, gelagat dan keberkesanan organisasi. Keberkesanan organisasi pula sangat bergantung kepada prestasi kerja pekerjanya. Misi dan visi sesebuah organisasi dapat dicapai dengan lebih mudah sekiranya sesebuah organisasi itu mempunyai iklim organisasi yang positif. Iklim organisasi yang positif boleh mempengaruhi tingkah laku pekerja dan mendorong pekerja untuk meningkatkan tahap prestasi kerja mereka (Padhi dan Palo, 2005).

Sebarang perubahan amalan pengurusan sumber manusia yang bertujuan mempertingkatkan produktiviti pekerja akan mengubah iklim organisasi sesebuah organisasi. Iklim organisasi pula akan mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung prestasi kerja kakitangan di sesuatu organisasi. Menurut Maisura (2007), institusi pendidikan mestilah mempunyai persekitaran yang positif dan kondusif. Kejayaan sesebuah organisasi atau institusi terletak di tangan

pekerja yang menganggotai organisasi tersebut dimana mereka bertanggungjawab ke arah mencapai objektif dan matlamat organisasinya.

Sehubungan dengan itu, matlamat utama sesebuah organisasi adalah untuk mewujudkan iklim organisasi yang positif iaitu suatu persekitaran kerja yang mendorong, harmoni dan dapat menggalakkan serta memotivasikan kakitangan dalam meningkatkan produktiviti dan prestasi kerja mereka. Seorang pentadbir yang cekap merstilah berusaha dan berupaya mewujudkan satu mekanisma dan suasana kerja yang boleh memberi peluang kepada peningkatan prestasi kakitangannya. Ini termasuklah juga bagaimana untuk mewujudkan suasana yang selesa dan kondusif kepada pekerjanya bagi membolehkan peningkatan usaha dan sokongan daripada pekerjanya.

## **Definisi Konsep**

### **Iklim**

Iklim sekolah mempunyai maksud yang luas dan bergantung kepada persepsi guru terhadap persekitaran kerja sekolah sama ada sebagai sebuah organisasi yang formal atau tidak formal, personaliti mereka yang terlibat serta pengaruh guru besar atau pengetua. Litwin dan Stringers (1968) mendefinisikan iklim organisasi sebagai satu set ciri yang boleh diukur tentang persekitaran kerja, mengikut persepsi manusia yang bekerja di dalam persekitaran tersebut sama ada secara langsung atau tidak langsung. Iklim organisasi juga didefinisikan oleh Robbins dan Barnwell (1998) yang membawa maksud kualiti persekitaran sesebuah organisasi yang dialami oleh ahli-ahlinya dan mempengaruhi tingkah laku mereka.

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah bagaimana seseorang itu mencapai atau melaksanakan tugas. Campbell (1970) pula dalam kajiannya menyatakan bahawa prestasi adalah tahap di mana seseorang individu itu dapat membantu organisasinya mencapai objektif. Prestasi kerja boleh diukur antara lain dengan menggunakan penilaian sendiri melalui dua dimensi iaitu dimensi kualiti dan produktiviti (Youser, 2000). Manakala berdasarkan Lal et al. (1995) pula ada lapan dimensi dalam pengukuran prestasi ini iaitu dimensi perancangan, siasatan, penyelarasan tugas, inisiatif, penyeliaan, penjawatan, perundingan dan mewakili.

Noel (2009) mendefinisikan prestasi sebagai suatu proses di mana pengurus bertanggungjawab memastikan aktiviti dan produktiviti pekerja adalah selari dengan matlamat organisasi. Thomas dan Surjit (2000) pula menyatakan "*Organizational performance can be enhanced through the increase productivity of the workforce. The productivity of the workforce can be improved through human resource developments that are geared toward providing learning opportunities to increase employee ability and improve employee motivation.*" Sehubungan itu keberkesanan organisasi boleh dipertingkatkan melalui peningkatan produktiviti tenaga kerja dengan menyediakan peluang untuk pembelajaran dan juga peningkatan motivasi pekerja.

Menurut Freedman (2005) pula, apabila kita dapat mengaitkan antara perasaan seseorang dengan prestasi kerja, maka kita dapat melihat perkaitan antara prestasi pekerja dan iklim organisasi. Manakala menurut Motowildo, Bormon dan Schmit (1997), prestasi kerja adalah himpunan nilai yang ada pada organisasi melalui rentetan tingkahlaku individu yang berlainan sepanjang masa tertentu.

### **Kajian Lepas**

Kajian daripada Nurharani Selamat, Nur Zahira Samsu dan Nur Shaminah Mustafa Kamalu (2013) yang menjalankan kajian ke atas sekolah menengah di Klang. Kajian ini adalah untuk melihat sejauh mana prestasi guru mempengaruhi prestasi pelajar dengan iklim sekolah sebagai

pembolehubah utama. Berdasarkan data yang dikumpulkan, dapatan kajian menunjukkan bahawa guru-guru di sekolah menengah tidak dapat menjalankan tugas mereka dengan lancar sekiranya iklim organisasi di sekolah itu tidak sihat. Kajian ini juga menunjukkan bahawa iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam menentukan prestasi kerja guru.

Manakala kajian daripada Wan Na Eh Tem (2013) yang mengkaji pengaruh iklim ke atas prestasi kerja guru di Sekolah Menengah Vokasional di Pengkalan Chepa dan Kluang. Kajian penyelidikan ini bertujuan untuk mengkaji tahap setiap pembolehubah iaitu pengaruh iklim sekolah ke atas prestasi kerja guru di kalangan guru yang mengajar di Sekolah Menengah Vokasional. Dapatan kajian beliau menunjukkan ada perkaitan yang sederhana antara iklim sekolah dengan prestasi kerja guru. Walaubagaimanapun iklim sekolah secara keseluruhannya mempunyai hubungan yang signifikan positif dengan prestasi kerja guru. Ini menunjukkan bahawa faktor iklim organisasi sangat penting dalam sesebuah organisasi. Pekerja yang bekerja di suatu persekitaran yang mendorong, kebiasaannya juga bermotivasi tinggi dan produktiviti mereka juga akan meningkat dan seterusnya akan membawa kepada pencapaian objektif dan matlamat organisasi (Prabakaran, 1998). Kajian daripada Prabakaran (1998) melibatkan hubungan iklim sekolah dan prestasi kerja guru di Ampang, Kuala Lumpur juga menunjukkan hubungan yang signifikan positif.

Kajian oleh Maisura M. Yusop (2007) melibatkan guru - guru sekolah menengah di daerah Pontian, Johor mengenai iklim dan gelagat organisasi. Kajian ini melibatkan tujuh dimensi iklim iaitu struktur, tanggungjawab, individu, ganjaran, piawai prestasi, sokongan, identiti dan komunikasi yang telah disesuaikan oleh Poon dan Raja Azimah (1989) daripada Litwin dan Stringer (1968). Hasil daripada kajian ini mencadangkan supaya pihak yang terlibat supaya lebih peka dalam menyediakan iklim organisasi yang baik dan selesa melibatkan dimensi ganjaran, dimensi piawai prestasi dan dimensi sokongan.

Edaham Ismail (2009) juga telah menjalankan kajian peranan iklim organisasi terhadap prestasi kerja di kalangan pegawai Kementerian Pelajaran Malaysia (KPM). Dapatan kajian itu menunjukkan terdapat perkaitan yang positif di antara empat dimensi iklim organisasi iaitu struktur, ganjaran, hubungan mesra dan identiti dengan prestasi kerja. Kajian beliau juga menggunakan instrumen yang telah dibangunkan oleh Litwin dan Stringer (1968) iaitu "Organizational Climate Questionnaire" yang diterjemahkan oleh Institut Terjemahan Negara Malaysia (ITNM,2009) dengan menggunakan lima dimensi iaitu struktur, ganjaran, hubungan mesra, sokongan dan identiti.

### **Kesimpulan**

Secara keseluruhannya, kajian berkaitan dengan iklim sekolah dan prestasi guru merupakan perkara yang sangat penting dan berterusan kerana sistem pendidikan dan ilmu pendidikan yang sentiasa berkembang. Ianya perlu selari dengan perkembangan semasa dan bersesuaian dengan tempat tersebut. Penemuan dalam kajian ini didapati sangat sesuai dan relevan dengan situasi semasa. Para guru akan meningkatkan keupayaan bertaraf dunia yang diperlukan bagi membantu mencapai keberhasilan murid yang dihasratkan, dan memperoleh kepuasan dan peningkatan prestasi yang maksimum. Di samping itu pengetua akan menjadi pemimpin sekolah yang cemerlang dan sebagai ejen perubahan.

### **Rujukan**

Abdul Ghafar, M. N. (2001). *Penyelidikan Pendidikan*. Edisi Kedua. Skudai: Universiti Teknologi Malaysia.

- Abdul Sukor Shaari, Noran Fauziah Yaakub dan Rosna Awang Hashim. (2004). *Peranan Pengalaman Mengajar Dalam Hubungan Antara Komitmen Terhadap Profesion Dengan Prestasi Kerja*. Kedah: Universiti Utara Malaysia.
- Abidah Omar (2000). *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru:Kajian Kes Sekolah-Sekolah Menengah di Lembah Kelang*. Tesis Sarjana. Universiti Putra Malaysia.
- Ahmad Zabidi Abdul Razak (2005). *Pembangunan Organisasi Pendidikan Yang Cemerlang*.Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Alias Baba (1999). *Statistik Penyelidikan dalam Pendidikan dan Sains Sosial*. Bangi:Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Azizi Yahya (2001). Tingkahlaku kepemimpinan pengetua dan hubungannya dengan tekanan kerja dan keberkesannya organisasi di beberapa buah sekolah terpilih di Negeri Sembilan. *Jurnal Pendidikan*. (1:3-4).
- Burns, JM. (1978). *Leadership* .New York: Harper and Row
- Campbell, J.P., Dunnete, M.D.,Lawler, E.E., &Weick, K.E. (1970). *Managerial Behavior, Performance, and Effectiveness*. New York: McGraw Hill
- Coursesenu, I. (2001). *Hubungan antara Tekanan Kerja dan Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja:Satu Kajian Kes dikalangan Anggota Pegawai Pangkat Rendah Polis dan Konstabel*. Disertasi Sarjana Sains Pengurusan. Sintok: UUM.
- Dahlia bt Hj Nansi. (2003). *Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru-Guru Pendidikan Jasmani Sekolah*. Selangor: Universiti Putra Malaysia.
- Davis, K. (1981). *Human Behavior at Work, Organization Behavior*, 6 th Edition: Mcgraw Hill.
- Edaham bin Ismail. (2009). *Peranan Iklim Organisasi dan Ciri Personaliti Terhadap Prestasi Kerja*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Heera, s. (2012). *Simple Step Leadership Excellence*. Cheras: Heera Singh Tranning And Management Consultancy.
- Hersey, P. dan Blanchard, K. (1984). *The Management of Organizational Behaviour*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall
- Idris, N. (2010). *Penyelidikan Dalam Pendidikan*. Edisi Pertama. Malaysia: McGraw-Hill.
- Izani Ibrahim dan Yahya Don (2014) Kepimpinan Servant dan Pengaruhnya terhadap Pengurusan Perubahan di Sekolah. *Jurnal Pendidikan, Jilid 39*, 19-26
- James, L.A., & James, L.R. (1989). Integrating Work Environment Perceptions: Explorations into The Measurement of Meaning. *Journal of Applied Psychology, Volume 74*,739-751.
- James, L.R., & Sells, S.B. (1981). Psychological Climate: Theoretical Perspectives and Empirical Research. In D. Magnusson (Ed.), *Toward a Psychology of Situations: An Interactional Perspective*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- James, L.R., & Jones, A.P. (1974). Organizational Climate: A Review of Theory and Research. *Psychological Bulletin*, 81, 1096-1112.
- James, L.R., & McIntyre, M.D. (1996). Perceptions of Organizational Climate. In K.R.Murphy (Ed.), *Individual Differences and Behavior in Organizations*, San Francisso,CA: Jossey-Bass.
- Jamilah Yusof & Yusoff Boon. (2011). Amalan Kepimpinan Sekolah Berprestasi Tinggi (SBT) di Malaysia, *Journal of Edupres, Vol 1*, 323-335
- Johnson, J.J (2000). Differences in Supervisor and Non- Supervisor Perceptions of Quality Culture and Organizational Climate. *Vol.29*.page. 119.
- Kaczka, E.& Kirk, R. (1967). Managerial Climate, Work Groups and Organizational Performance. *Administrative Science Quarterly, Vol 12*(17), 253-272.
- Kamaruddin Kamaruzzaman (2007).Tekanan kerja dikalangan Guru Sekolah Menengah, *Jurnal Pendidikan*. (3:1-3)

- Kangis, P dan Williams, G.S (2000). Organisational Climate and Corporate Performance an Empirical Investigation. *Journal of Management Decision*. Vol. 38.No. 8. 2000. Page: 531-540.
- Kelner, S (1998). Managing the Climate of a TQM Organization. *Research for the Center for Quality of Management, Inc*. Vol.7 No.1. 1999.page:30-34.
- Lawler, E. E., Hall, D. T., & Oldham, G. R. (1974). Organizational climate: Relationship to Organizational Structure, Process and Performance. *Organizational Behavior and Performance*, Vol 11, 139–155.
- Litwin, G.H & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organization Climate*. Cambridge,MA:Harvard Business School, Division of Research.
- Mahmood & Muhammad (2010). Relationship among leadership style, organizational culture and employee commitment in university libraries. *Library Management*, Volume 31, page 253-266
- Maisura M.Yusof. (2007). *Iklim Organisasi dan Hubungannya dengan Gelagat Kewarganegaraan Organisasi di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Daerah Pontian Johor*. Skudai, Johor: Universiti Teknologi Malaysia.
- Muijs, D. & Hariss, A. 2007. Teacher Leadership in (In) action: Three case Studies of Contrasting Schools. *Educational Management Administration & Leadership*, Vol 35(1) :111-134.
- Mohd Najib Abdul Ghafar (1999). *Penyelidikan Pendidikan*.Skudai: Universiti Teknologi Malaysia. 30-181.
- Mohd Razali dan Abang Mat Ali. (2005). Strategi Menangani Tekanan Di Kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Zon a Di Bahagian Kuching/ Samarahan, Sarawak: Satu Tinjauan.
- Norhannan Ramli & Jamaliah Ab Hamid (2006). Gaya Kepimpinan Pengetua Wanita dan Hubungannya Dengan Tahap Motivasi Guru Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan*, 31,56-69.
- Noel, T. W. (2009). The Impact of Knowledge Resources on New Venture Performance. *Journal of Small Business Mnagement*, 47(1), 1-22.
- Nortipah, M. (2004). *Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja: Satu Kajian di Jabatan Kebajikan Masyarakat Pahang*. Tesis Sarjana Sains Pengurusan. Kedah: UUM.
- Nurharani Selamat dan Nur Zahira (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational Research eJournal*, Volume 2, page 71-82
- Owen, R.G (1991). *Organizational Behavior in Education*. London: Allyn and Bacon.
- Padhi, N & Palo, S. (2005). *Human Dimension of Total Quality Management*. New Delhi:Atlantic Publisher & Distributor.
- Prabakaran, R. (1998). *Iklim Organisasi dan Perkaitan dengan Prestasi Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kebangsaan Ampang*. Tesis Master Sains Universiti Pertanian Malaysia.
- Rahimah Bedullah (2012). *Gaya dan Teori Kepimpinan*. Dimuatturun dari <http://nuuriman.blogspot.com>.
- Rorzali Salleh (1997). *Kepuasan Kerja Di Kalangan Pensyarah Institut Perguruan Darul Aman, Jitra Kedah Darul Aman*. Universiti Malaysia Sarawak: Tesis Sarjana.
- Sii Ling (2012). The influence of transformational leadership on teacher commitment towards organization, teaching profession, and student learning in secondary schools in Miri, Sarawak, Malaysia. *International Journal of Educational Studies*, Volume 4. 155-178
- Thomas. G., & Surjit. S. (2000). *Human Resource Development in Organization*. National Institute of Public Administration (INTAN), Kuala Lumpur.
- Wallance, J (1999). The Relationship Between Organisational Culture, Organizational Climate and Managerial Value. *Journal of Public Sector Management*, Vol. 12 No. 7, 1999. Page: 548-564

- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations (8<sup>th</sup> Ed.)*. England: Pearson Education
- Yousef, D.A. (2000). Organizational Commitment: A Mediator of The Relationships of Leadership Behavior With Job Satisfaction and Performance in A Nonwestern Country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6-28
- Zaidatol Akmaliah, Lope Pihie, Teng Lung Kiu, Foo Say Fook, Zakaria Kasa dan Jegak Uli (2003). Kajian menentukan hubungan transformational dengan efikasi diri guru. <http://www.medc.com.my/medc/journals/vol2/3>. Hubungan Kepemimpinan Transformational Pengetua dengan dengan Efikasi.pdf