

MEDIASI BUDAYA KERJA GURU PADA PENGARUH SCHOOL CLIMATE TERHADAP STUDENT ENGAGEMENT DI SMA NEGERI PONOROGO

Feby Eka Listiani¹, Syunu Trihantoyo²

¹ Universitas Negeri Surabaya ¹; feby.22054@mhs.unesa.ac.id

² Universitas Negeri Surabaya ²; syunutrihantoyo@unesa.ac.id

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

school climate;
budaya kerja guru;
student engagement;
profesionalisme guru;
lingkungan pembelajaran.

Riwayat artikel:

Diterima 2025-12-10
Direvisi 2025-12-12
Diterima 2025-12-17

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena rendahnya keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran, yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan sekolah dan profesionalisme guru. Iklim sekolah yang positif ditandai dengan dukungan sosial, keamanan, serta komunikasi yang baik dipercaya mampu meningkatkan semangat belajar siswa. Selain itu, budaya kerja guru yang meliputi kedisiplinan, keterbukaan, saling menghargai, dan kemampuan bekerja sama turut berperan dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif dan mendorong keterlibatan siswa. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh school climate terhadap student engagement dengan budaya kerja guru sebagai variabel mediasi pada SMA Negeri di Kabupaten Ponorogo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis Partial Least Square (PLS-SEM). Populasi penelitian melibatkan 215 guru dari tiga SMA Negeri di Ponorogo dengan jumlah sampel 140 guru melalui teknik proportional random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert 1–4, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta uji hipotesis melalui model struktural dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa school climate berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja guru dan student engagement. Selain itu, budaya kerja guru terbukti menjadi variabel mediasi signifikan dalam hubungan antara iklim sekolah dan keterlibatan siswa. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik iklim sekolah, semakin kuat pula budaya kerja guru yang pada akhirnya mampu meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

Penulis yang sesuai:

Feby Eka Listiani

Universitas Negeri Surabaya ¹; feby.22054@mhs.unesa.ac.id

1. PENDAHULUAN

Pendidikan di era modern menuntut perhatian yang lebih luas dari sekadar pencapaian akademik. Setiap pemangku kepentingan pendidikan diharapkan mampu menciptakan kondisi yang mendorong siswa untuk terlibat aktif, memiliki rasa tanggung jawab, dan bersemangat mengikuti proses pembelajaran. Konsep keterlibatan siswa atau *student engagement* menjadi krusial karena mencakup keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku, yang semuanya berperan signifikan dalam menentukan kualitas pembelajaran dan keberhasilan akademik jangka panjang (Tomaszewski et al., 2024).

Keterlibatan siswa dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang sangat menentukan adalah *school climate* atau iklim sekolah. Iklim sekolah mencakup persepsi kolektif warga sekolah terhadap hubungan sosial, keamanan, dukungan emosional, dan budaya akademik yang ada di lingkungan sekolah. Kajian sebelumnya menunjukkan bahwa iklim sekolah yang positif mampu meningkatkan motivasi siswa untuk hadir di kelas, berpartisipasi aktif dalam diskusi, serta mengikuti kegiatan ekstrakurikuler (Laudya & Savitri, 2020). Iklim sekolah yang mendukung juga berkorelasi dengan penurunan angka ketidakhadiran dan perilaku menyimpang di lingkungan sekolah, serta mendorong keterlibatan siswa dalam aktivitas akademik maupun non-akademik.

Namun, pengaruh iklim sekolah terhadap keterlibatan siswa tidak selalu bersifat langsung. Mekanisme internal di level guru seringkali menjadi penentu seberapa besar dampak positif iklim sekolah dapat diterima oleh siswa. Dalam konteks ini, budaya kerja guru menjadi variabel yang penting. Budaya kerja guru merujuk pada seperangkat nilai, norma, praktik, dan kebiasaan profesional yang diterapkan oleh guru, mulai dari cara berkolaborasi dengan sejawat, melakukan refleksi terhadap praktik mengajar, hingga menciptakan suasana kelas yang kondusif dan adaptif terhadap kebutuhan siswa (Kholidah, 2023).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat berkaitan dengan disiplin, profesionalisme, dan peningkatan kinerja guru (Prayoga & Yuniati, 2019). Suasana kerja yang mendukung, kolaboratif, dan inovatif mendorong guru untuk beradaptasi dengan perubahan kebutuhan siswa dan mengefektifkan praktik pembelajaran. Sebaliknya, budaya kerja yang kurang kondusif dapat membatasi inovasi guru, sehingga potensi siswa untuk terlibat aktif dalam pembelajaran tidak optimal (Murni & Syahrani, 2022). Fenomena ini terutama terlihat pada jenjang SMA, di mana budaya kerja guru cenderung berada pada kategori sedang, sehingga perlu penguatan agar mampu meningkatkan keterlibatan siswa secara efektif (Agustin et al., 2024).

Kondisi rendahnya *student engagement* pada jenjang SMA menjadi fenomena yang mendesak untuk diteliti. Siswa remaja menghadapi tantangan perkembangan identitas diri, tekanan teman sebaya, perubahan emosional, dan tuntutan akademik yang semakin kompleks. Akibatnya, keterlibatan siswa sering menurun di SMA, dengan data ketidakhadiran yang menunjukkan angka lebih tinggi dibanding jenjang SD maupun SMP (Jacobson, 2023). Tingginya ketidakhadiran ini menegaskan perlunya strategi yang memadukan iklim sekolah yang positif dan budaya kerja guru yang efektif untuk mendorong partisipasi aktif siswa.

Guru memegang peran penting dalam menjembatani pengaruh iklim sekolah terhadap *student engagement*. Guru yang mampu berkolaborasi, berinovasi, dan menerapkan manajemen kelas yang adil cenderung menciptakan suasana belajar yang menstimulasi partisipasi siswa (Backes et al., 2022). Guru yang memiliki *self-efficacy* tinggi dan didukung budaya kerja yang positif akan lebih percaya diri dalam mencoba metode pembelajaran baru, sehingga keterlibatan siswa meningkat (Fang & Qi, 2023). Dengan kata lain, budaya kerja guru dapat menjadi mediator yang menentukan apakah iklim sekolah yang positif dapat diterjemahkan menjadi praktik pembelajaran yang mendorong *student engagement*.

Secara teoritis, penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan menempatkan budaya kerja guru sebagai mediator dalam hubungan antara iklim sekolah dan keterlibatan siswa. Pendekatan ini sejalan dengan Teori Ekologi Perkembangan Bronfenbrenner (1979), yang menegaskan bahwa perkembangan individu dipengaruhi oleh interaksi lintas sistem, mulai dari mikrosistem hingga mesosistem. Dalam kerangka ini, school climate berada pada mikrosistem yang langsung dirasakan siswa, sementara budaya kerja guru berada pada mesosistem yang memengaruhi interaksi guru-siswa, sehingga keterlibatan siswa menjadi hasil dari interaksi lintas sistem.

Di Indonesia, khususnya pada tingkat SMA, penelitian ini relevan karena perubahan kebijakan pendidikan menuntut pendekatan pembelajaran berpusat pada siswa, integrasi teknologi, dan pengembangan kompetensi abad ke-21. Tanpa budaya kerja guru yang kolaboratif, inovatif, dan adaptif, kebijakan ini tidak akan efektif di lapangan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi kepala sekolah, guru, dan pemangku kebijakan dalam merancang program pengembangan guru, penguatan iklim sekolah, dan strategi peningkatan keterlibatan siswa. Kepala sekolah dapat menggunakan temuan ini untuk merancang kebijakan penguatan budaya kerja guru, guru dapat menerapkan praktik pembelajaran inovatif, dan siswa diharapkan mendapatkan pengalaman belajar yang lebih aktif, bermakna, dan menyenangkan.

Secara teoritis, penelitian ini memperluas literatur manajemen pendidikan dengan menekankan peran mediasi budaya kerja guru, yang sebelumnya lebih banyak ditempatkan sebagai variabel kontekstual. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan model pengelolaan sekolah yang holistik, di mana manajemen guru, iklim sekolah, dan keterlibatan siswa dipandang sebagai satu kesatuan yang saling mempengaruhi.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan mekanisme budaya kerja guru dalam memperkuat pengaruh iklim sekolah terhadap student engagement, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran secara menyeluruh, menutup gap pada jenjang SMA, dan membangun pengalaman belajar yang lebih efektif dan berkelanjutan bagi generasi muda.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji hubungan antar variabel melalui analisis Structural Equation Modeling (SEM). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif dan sistematis terhadap hubungan kausal berdasarkan data numerik, sedangkan metode survei memudahkan pengumpulan data dalam jumlah besar melalui kuesioner terstruktur (Sugiyono, 2023). Lokasi penelitian berada di tiga SMA Negeri di Kabupaten Ponorogo, yaitu SMAN 1 Ponorogo, SMAN 2 Ponorogo, dan SMAN 3 Ponorogo.

Variabel penelitian terdiri dari school climate sebagai variabel bebas, student engagement sebagai variabel terikat, serta budaya kerja guru sebagai variabel mediasi. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 1–4 tanpa pilihan netral untuk mendorong responden memberikan jawaban yang lebih tegas. Populasi penelitian mencakup seluruh guru SMA Negeri di Kabupaten Ponorogo, dan pengambilan sampel dilakukan menggunakan cluster sampling serta proportional random sampling dengan perhitungan rumus Slovin sehingga diperoleh 140 guru sebagai sampel.

Analisis data dilakukan menggunakan SEM-PLS melalui SmartPLS untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, termasuk outer loading, AVE, dan composite reliability. Evaluasi inner model mencakup pemeriksaan multikolinearitas melalui VIF, signifikansi koefisien jalur melalui bootstrapping, serta nilai R^2 untuk melihat kemampuan prediktif model (Hair, 2017). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan bootstrapping dengan kriteria t -statistic $> 1,96$ atau p -value $< 0,05$, termasuk analisis mediasi untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

3. TEMUAN DAN DISKUSI

3.1. School Climate di SMA Negeri Ponorogo

School climate di SMA Negeri Ponorogo berada pada kategori sangat tinggi (mean 3,38), menunjukkan suasana sekolah yang aman, tertib, dan mendukung proses pembelajaran. Aturan perilaku menjadi aspek terkuat (mean 3,57), sedangkan standar pencapaian guru memiliki skor lebih rendah (mean 3,26) sehingga masih memerlukan penguatan. Nilai AVE 0,607 menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dan menggambarkan konstruk dengan baik. Hasil analisis deskriptif juga memperlihatkan bahwa meskipun iklim sekolah sudah positif, peningkatan masih diperlukan pada aspek ekspektasi akademik. Hal ini sesuai dengan Thapa et al. (2013) yang menekankan pentingnya standar akademik yang tinggi dalam iklim sekolah yang positif. Secara keseluruhan, sekolah dinilai telah menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, menumbuhkan rasa aman, serta memperkuat kerja sama antarwarga sekolah. Kondisi ini sejalan dengan Sari & Yusra (2024) yang menyatakan bahwa school climate yang baik meningkatkan motivasi dan keterlibatan siswa.

Variabel school climate diukur melalui indikator safety, relationships, teaching and learning, serta institutional environment (Thapa et al., 2013). Aturan perilaku yang jelas menciptakan suasana yang aman dan tertib, sekaligus mencerminkan kepemimpinan sekolah yang efektif. Temuan mengenai standar pencapaian guru menunjukkan perlunya peningkatan ekspektasi akademik agar prestasi siswa lebih optimal. Secara keseluruhan, school climate di SMA Negeri Ponorogo mencerminkan lingkungan yang positif, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran. Hubungan harmonis antara guru, siswa, dan kepala sekolah memperkuat suasana belajar yang saling menghargai. Temuan ini konsisten dengan Cohen et al. (2009) dan Thapa et al. (2013) bahwa iklim sekolah yang sehat ditandai dengan rasa aman, hubungan sosial yang kuat, dan dukungan yang mendorong keterlibatan warga sekolah.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
<i>School Climate</i>	0,962	0,963	0,607
<i>Student Engagement</i>	0,959	0,960	0,606
Budaya Kerja Guru	0,967	0,967	0,615

3.2. Student Engagement di SMA Negeri Ponorogo

Student engagement di SMA Negeri Ponorogo berada pada kategori sangat tinggi (mean 3,33), menunjukkan keterlibatan siswa yang baik dalam proses pembelajaran, baik di kelas maupun aktivitas pendukung. Indikator tertinggi adalah usaha siswa untuk meraih keberhasilan (mean 3,44), sedangkan indikator terendah adalah fokus di awal pembelajaran (mean 3,19). Nilai AVE 0,606 mengonfirmasi bahwa setiap indikator valid dan relevan. Guru memandang siswa menunjukkan partisipasi aktif, rasa tanggung jawab, serta antusiasme tinggi. Hubungan emosional positif antara siswa dengan guru dan teman sebaya turut memperkuat keterlibatan. Student engagement diukur melalui tiga indikator utama, yaitu behavioral engagement, emotional engagement, dan cognitive engagement (Fredricks et al., 2004). Behavioral engagement terlihat dari keaktifan dan kedisiplinan siswa, emotional engagement tercermin dari keterikatan emosional terhadap guru, teman, dan lingkungan sekolah, sementara cognitive engagement menunjukkan upaya mental siswa dalam memahami materi.

Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan siswa dipengaruhi oleh motivasi internal dan lingkungan sekolah yang mendukung, sejalan dengan Tomaszewski et al. (2024) dan Rahmayani & Eliasa (2024) yang menekankan pentingnya dukungan sosial dan hubungan guru-siswa yang positif. Selain itu, school climate yang kondusif meningkatkan keterlibatan siswa dengan menumbuhkan rasa aman, nyaman, dan motivasi belajar (Sari & Yusra, 2024). Secara keseluruhan, student engagement di SMA Negeri Ponorogo tergolong baik, terlihat dari partisipasi aktif, motivasi belajar tinggi, serta

hubungan positif dengan guru dan teman sebaya. Kondisi ini mencerminkan lingkungan belajar yang inklusif dan mendukung, di mana siswa terlibat secara perilaku, emosional, dan kognitif, sesuai dengan pandangan Fredricks et al. (2004).

3.3. Budaya Kerja Guru di SMA Negeri Ponorogo

Budaya kerja guru berada pada kategori sangat tinggi (mean 3,36), menunjukkan guru menjalankan tugas dengan disiplin, profesional, dan terbuka terhadap kolaborasi. Aspek disiplin memperoleh skor tertinggi (mean 3,46), sedangkan indikator terendah adalah komunikasi terkait ketidakhadiran (mean 3,23). Nilai AVE 0,615 menegaskan bahwa seluruh indikator valid dan mewakili konstruk budaya kerja guru dengan baik (Ambiya et al., 2021). Guru saling menghargai, bekerja sama, dan mendukung satu sama lain sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis. Budaya kerja yang demikian meningkatkan profesionalisme, membentuk hubungan positif dengan siswa, dan menjadi fondasi penting dalam peningkatan mutu pembelajaran (Hasanah et al., 2022).

Variabel budaya kerja guru diukur melalui empat indikator utama: disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama (Ambiya et al., 2021). Disiplin terlihat dari kepatuhan guru terhadap peraturan dan tanggung jawab tugas. Keterbukaan mencerminkan kemampuan menerima masukan, saling menghargai berkaitan dengan menghormati keberagaman dan kerja sama menunjukkan kemampuan berkolaborasi untuk mencapai tujuan pendidikan. Budaya kerja guru yang positif di SMA Negeri Ponorogo memperkuat iklim sekolah dan meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran (Kamarudin & Taat, 2020). Guru menunjukkan semangat kerja tinggi, keterbukaan terhadap perubahan, dan saling mendukung antarrekan, mencerminkan profesionalisme dan kolaborasi yang kuat. Secara keseluruhan, budaya kerja guru di SMA Negeri Ponorogo telah berkembang dengan baik, menjadi pilar penting dalam menciptakan iklim sekolah yang positif dan meningkatkan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran (Hasanah et al., 2022).

3.4. Pengaruh School Climate terhadap Student Engagement

School climate berpengaruh positif dan signifikan terhadap student engagement dengan koefisien 0,266 dan p-value 0,045, menunjukkan bahwa semakin baik iklim sekolah, semakin tinggi keterlibatan siswa dalam pembelajaran. Lingkungan sekolah yang positif menciptakan suasana belajar yang nyaman, aman, dan mendukung perkembangan siswa secara emosional, sosial, dan akademik (Thapa et al., 2013). School climate diukur melalui empat indikator utama: keamanan (safety), hubungan sosial (relationships), pembelajaran dan pengajaran (teaching and learning), serta lingkungan institusional (institutional environment) (Tyas et al., 2024). Aspek safety memungkinkan siswa lebih fokus dan bebas dari rasa takut, relationships memperkuat keterlibatan emosional melalui interaksi positif dengan guru, teaching and learning memotivasi siswa berpikir kritis dan berpartisipasi aktif, dan institutional environment mencerminkan dukungan struktural, kebijakan adil, serta fasilitas yang memadai.

Temuan ini selaras dengan penelitian Khairani et al. (2021) dan Kamarudin & Taat (2020) yang menunjukkan bahwa iklim sekolah yang kondusif meningkatkan motivasi belajar, keterlibatan emosional, dan interaksi sosial yang sehat. Secara konseptual, sekolah sebagai lingkungan sosial membentuk perilaku, motivasi, dan keterlibatan siswa dalam pembelajaran (Bronfenbrenner, 1979). Dengan demikian, semakin positif school climate yang terbentuk melalui keamanan, hubungan sosial yang harmonis, pembelajaran interaktif, dan dukungan institusional, semakin tinggi pula tingkat student engagement siswa (Thapa et al., 2013).

Tabel 2. Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Original sample (O)	T statistics	P values	Kesimpulan
1	Pengaruh <i>School Climate</i> terhadap <i>Student Engagement</i>	0,266	2,003	0,045	Berpengaruh Signifikan
2	Pengaruh <i>School Climate</i> terhadap Budaya Kerja Guru	0,608	5,815	0,000	Berpengaruh Signifikan
3	Pengaruh Budaya Kerja Guru terhadap <i>Student Engagement</i>	0,532	3,776	0,000	Berpengaruh Signifikan
4	Mediasi Budaya Kerja Guru dalam Pengaruh <i>School Climate</i> terhadap <i>Student Engagement</i>	0,324	3,271	0,001	Berpengaruh Signifikan

3.5. Pengaruh *School Climate* terhadap Budaya Kerja Guru

School climate berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya kerja guru dengan koefisien 0,608 dan p-value 0,000, menunjukkan bahwa semakin baik iklim sekolah, semakin positif budaya kerja yang terbentuk. Lingkungan sekolah yang tertib, aman, dan mendukung membuat guru lebih disiplin, profesional, serta kolaboratif, sekaligus meningkatkan motivasi dan kualitas pembelajaran (Menon et al., 2024). School climate diukur melalui empat indikator yakni keamanan (safety), hubungan sosial (relationships), pembelajaran dan pengajaran (teaching and learning), serta lingkungan institusional (institutional environment) (Tyas et al., 2024). Keamanan menumbuhkan rasa nyaman dan percaya diri bagi guru, relationships memperkuat kerja kolegal, teaching and learning mendorong peningkatan kompetensi profesional, institutional environment menunjukkan dukungan kebijakan yang adil dan ruang pengembangan karier.

Temuan ini konsisten dengan Rezaei et al. (2024) dan Asbari et al. (2020) yang menegaskan bahwa iklim sekolah yang positif meningkatkan interaksi sosial sehat, kolaborasi, motivasi, dan etos kerja guru. Secara konseptual, sekolah sebagai organisasi sosial membentuk sikap dan kebiasaan kerja guru, sehingga nilai-nilai profesionalisme, tanggung jawab, dan kolaborasi terinternalisasi menjadi budaya kerja yang produktif (Bronfenbrenner, 1979). Dengan demikian, school climate berperan kuat dalam membentuk budaya kerja guru di SMA Negeri Ponorogo, menciptakan lingkungan aman, harmonis, dan mendukung peningkatan dedikasi serta tanggung jawab guru (Rezaei et al., 2024).

3.6. Pengaruh Budaya Kerja Guru terhadap *Student Engagement*

Budaya kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap student engagement dengan nilai koefisien 0,532 dan p-value 0,000, menunjukkan bahwa semakin positif budaya kerja guru, semakin tinggi keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran (Asbari et al., 2020). Guru yang disiplin, terbuka, saling menghargai, dan bekerja secara kolaboratif mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, interaktif, dan menyenangkan. Hal ini membuat siswa merasa dihargai, diperhatikan, dan termotivasi untuk berpartisipasi aktif secara perilaku, emosional, dan kognitif. Kedisiplinan guru, keterbukaan dalam berkomunikasi, serta sikap saling menghargai menjadi faktor penting dalam membangun motivasi dan keterlibatan siswa dalam belajar (Ambiya et al., 2021).

Budaya kerja guru diukur melalui empat indikator utama yakni disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama (Ambiya et al., 2021). Disiplin mencerminkan konsistensi guru dalam melaksanakan tugas sesuai aturan dan waktu, keterbukaan menunjukkan kemauan untuk menerima ide baru dan berbagi pengalaman dengan rekan sejawat, saling menghargai menekankan pentingnya empati dan rasa hormat, sedangkan kerja sama menggambarkan kemampuan guru bekerja dalam tim demi tercapainya tujuan pembelajaran. Lingkungan sekolah yang mendukung dan hubungan kerja

yang harmonis turut memperkuat budaya kerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada keterlibatan siswa (Yahya et al., 2024).

Secara konseptual, budaya kerja guru membentuk konteks sosial dan akademik yang kondusif, sehingga siswa lebih aktif, termotivasi, dan berkomitmen dalam proses belajar (Bronfenbrenner, 1979). Guru yang memiliki budaya kerja positif tidak hanya meningkatkan profesionalisme dan efektivitas proses pembelajaran, tetapi juga menciptakan suasana kelas yang partisipatif, inklusif, dan mendukung pengembangan kemampuan berpikir kritis siswa (Ambiya et al., 2021). Dengan demikian, budaya kerja guru menjadi faktor kunci yang menghubungkan kualitas school climate dengan tingkat student engagement di SMA Negeri Ponorogo.

3.7. Mediasi Budaya Kerja Guru dalam Pengaruh School Climate terhadap Student Engagement

Berdasarkan hasil analisis statistik, budaya kerja guru memediasi pengaruh school climate terhadap student engagement secara signifikan, dengan nilai mediasi 0,324, t-statistic 3,271, dan p-value 0,001. Nilai ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengaruh school climate terhadap keterlibatan siswa terjadi melalui budaya kerja guru. Perbandingan antara pengaruh langsung (0,266) dan tidak langsung (0,324) menegaskan bahwa peran mediasi budaya kerja guru lebih kuat daripada pengaruh langsung (Rezaei et al., 2024). School climate terdiri atas empat indikator utama: keamanan, hubungan sosial, pengajaran dan pembelajaran, serta lingkungan institusional (Thapa et al., 2013). Lingkungan sekolah yang aman, inklusif, dan mendukung memungkinkan guru bekerja lebih fokus dan profesional. Hubungan sosial yang positif antara guru dan rekan kerja memperkuat semangat kolaborasi, sementara dukungan institusional seperti kebijakan adil dan fasilitas memadai mendorong peningkatan kualitas kerja guru (Tyas et al., 2024).

Budaya kerja guru mencakup disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama (Ambiya et al., 2021). Guru yang disiplin dan terbuka lebih adaptif terhadap kebijakan dan inovasi pembelajaran. Sikap saling menghargai dan kerja sama menciptakan suasana kerja harmonis dan produktif, yang secara tidak langsung meningkatkan keterlibatan siswa melalui contoh nilai tanggung jawab, empati, dan kolaborasi (Rezaei et al., 2024). Temuan ini menunjukkan bahwa iklim sekolah yang positif membentuk nilai-nilai dan kebiasaan kerja guru melalui interaksi sosial di lingkungan sekolah. Hubungan harmonis antar guru dan dukungan sekolah menciptakan suasana psikologis yang mendorong profesionalisme guru, yang kemudian meningkatkan keterlibatan siswa di kelas (Menon et al., 2024). Dukungan profesional, fasilitas memadai, dan budaya kerja yang etis dan kolaboratif membuat guru lebih inovatif dan menciptakan kelas yang partisipatif dan menyenangkan bagi siswa (Fandholi et al., 2023). Dengan demikian, budaya kerja guru berperan penting sebagai mediator antara school climate dan student engagement. Iklim sekolah yang positif mendorong terbentuknya budaya kerja disiplin, terbuka, saling menghargai, dan kolaboratif, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran (Agustin et al., 2024).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa school climate di SMA Negeri Ponorogo menunjukkan suasana yang aman, tertib, dan mendukung kegiatan belajar mengajar. Hubungan antara guru, siswa, dan kepala sekolah terjalin harmonis dengan komunikasi yang terbuka dan saling menghargai sehingga menciptakan lingkungan yang menyenangkan dan memotivasi siswa untuk belajar. Student engagement dinilai baik, ditandai dengan partisipasi aktif siswa, rasa tanggung jawab terhadap tugas akademik, serta minat dan antusiasme yang tinggi terhadap pembelajaran. Siswa juga menjalin hubungan emosional yang positif dengan guru dan teman sebaya, tampak dari perilaku disiplin, semangat berprestasi, dan kemampuan berpikir kritis. Budaya kerja guru tergolong baik, ditunjukkan dengan kedisiplinan, keterbukaan terhadap inovasi, dan kerja sama yang solid. Sikap

saling menghargai dan mendukung menciptakan lingkungan profesional yang kondusif bagi peningkatan mutu pembelajaran.

Hasil penelitian menunjukkan semakin baik iklim sekolah, semakin tinggi tingkat keterlibatan siswa. Iklim sekolah yang mendukung, aman, dan menyenangkan menumbuhkan rasa nyaman dan keinginan siswa untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan akademik. Temuan lainnya menunjukkan semakin baik iklim sekolah, semakin kuat budaya kerja guru yang terbentuk, ditandai dengan kedisiplinan, profesionalisme, dan kolaborasi. Budaya kerja guru yang baik berpengaruh pada meningkatnya keterlibatan siswa, karena etos kerja yang tinggi, keterbukaan, dan kolaborasi mampu menciptakan suasana belajar yang menarik dan bermakna, memperkuat kedekatan emosional, dan meningkatkan kualitas keterlibatan siswa.

Temuan penting lainnya adalah bahwa pengaruh tidak langsung school climate terhadap student engagement melalui budaya kerja guru lebih kuat dibandingkan pengaruh langsungnya. Iklim sekolah yang positif akan lebih efektif meningkatkan keterlibatan siswa apabila diikuti budaya kerja guru yang baik, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih partisipatif dan bermakna. Sejalan dengan hasil ini, penelitian selanjutnya dapat memperluas fokus pada faktor lain di luar budaya kerja guru yang mungkin ikut memengaruhi student engagement, serta mengembangkan kajian pada konteks sekolah berbeda agar pemahaman mengenai school climate, budaya kerja guru, dan keterlibatan siswa dapat semakin komprehensif.

Ucapan Terima Kasih: Di bagian ini, Anda dapat mengakui dukungan apa pun yang diberikan, yang tidak tercakup dalam bagian kontribusi atau pendanaan penulis. Ini mungkin termasuk dukungan administratif dan teknis, atau sumbangan dalam bentuk barang (misalnya, bahan yang digunakan untuk eksperimen).

Konflik Kepentingan: Menyatakan konflik kepentingan atau menyatakan "Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan." Penulis harus mengidentifikasi dan menyatakan keadaan atau kepentingan pribadi apa pun yang mungkin dianggap tidak tepat mempengaruhi representasi atau interpretasi hasil penelitian yang dilaporkan.

REFERENSI

- Agustin, R. D., Ulya, W. U., Selfiana, F., Reyhan, M. S., & Mu'alimin, M. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(5), 132–139. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i5.506>
- Ambiya, M. S., Syukri, A., & Anwar, K. (2021). *Manajemen Kepala Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*. Penerbit K-Media Yogyakarta.
- Asbari, M., Purwanto, A., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Kusumaningsih, S. W., Yanthy, E., Putra, F., Winanti, W., Imelda, D., Pramono, R., & Bernarto, I. (2020). Pengaruh Hard Skills, Soft Skills dan Mediasi Budaya Sekolah Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru di Jawa Barat. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 6(1), 67. <https://doi.org/10.33394/jk.v6i1.2320>
- Backes, B., Cowan, J., Goldhaber, D., & Theobald, R. (2022). Teachers and School Climate: Effects on Student Outcomes and Academic Disparities. *National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research*, 274–1022. <https://doi.org/https://eric.ed.gov/?id=ED625572>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development*. Harvard University Press.
- Cohen, J., McCabe, E. M., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). School Climate: Research, Policy, Practice, and Teacher Education. *Teachers College Record: The Voice of Scholarship in Education*, 180–213. <https://doi.org/https://api.semanticscholar.org/CorpusID:17640221>
- Fandholi, F., Egar, N., & Nurkolis, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Sekolah terhadap Mutu Sekolah pada SMP Negeri di Wilayah Sukorejo Kabupaten Kendal. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 4(2), 353–362. <https://doi.org/10.51874/jips.v4i2.122>

- Fang, J., & Qi, Z. (2023). The influence of school climate on teachers' job satisfaction: The mediating role of teachers' self-efficacy. *PLoS ONE*, 18(10 October). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287555>
- Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2004). School Engagement: Potential of the Concept, State of the Evidence. In *Source: Review of Educational Research* (Vol. 74, Issue 1).
- Hair, J. F. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications Inc.
- Hasanah, H., Sarmini, S., & Aisyah, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa. *JURNAL PENDIDIKAN GLASSER*, 6(1), 100. <https://doi.org/10.32529/glasser.v6i1.1433>
- Jacobson, L. (2023). Post-Pandemic, 2 Out of 3 Students Attend Schools With High Chronic Absenteeism. *The 74 Newsletter*.
- Kamarudin, S. Bin, & Taat, M. S. (2020). Pengaruh Faktor-faktor Tekanan Kerja dalam kalangan Guru di Sekolah Menengah: Satu Analisis Persamaan Struktur (SEM-PLS). *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 5(11), 104–115. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v5i11.544>
- Khairani, E., Giatman, M., & Ernawati. (2021). Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen guru. *Educate: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 6(2), 52–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.32832/educate.v6i2.5026>
- Kholidah, N. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja Guru dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru di MTS NU 06 Sunan Abinawa Pegandon Kendal [Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang]* [Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang]. <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/19122/>
- Laudya, D., & Savitri, J. (2020). Pengaruh School Climate terhadap School Engagement pada Siswa SMA “X” Kota Bandung. *Humanitas*, 4(3), 239–252. <https://doi.org/https://doi.org/10.28932/humanitas.v4i3.2765>
- Menon, H. A., Tan, L. S., Ahmad Zaini, L. S., Wan Othman, W. N., Zainudin, Z. N., Mohamad Yusop, Y., & Anuar, M. (2024). Factors of Burnout among Teachers: A Systematic Review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 14(11). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v14-i11/23063>
- Murni, M., & Syahriani, E. (2022). Pengaruh Faktor Individu, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (Sd) Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya. *IndOmera*, 3(6), 76–84. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i6.307>
- Prayoga, S., & Yuniati, S. (2019). Jurnal Kependidikan: Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 5(1), 54–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.33394/jk.v5i1.1394>
- Rahmayani, G., & Eliasa, E. I. (2024). Fostering Positive Student-Teacher Relationships: A Literature Study On Positive Relationships and Their Impact on Academic and Social Outcomes. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 6990–7005. <https://doi.org/https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Rezaei, M., Jafari, M., & Rahmani, M. R. (2024). Structural modeling of the relationship between teachers' power sources and educational gain with the mediating role of the psychosocial climate of Kabul University. *Heliyon*, 10(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29280>
- Sari, F. P., & Yusra, Z. (2024). Contribution of School Climate to Student Engagement in Senior High School X Sijunjung. In *Trend: International Journal of Trends in Global Psychological Science and Education*, 1(4), 175–181. <https://doi.org/10.62260/intrend.v1i4.267>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., & Higgins-D'Alessandro, A. (2013). School Climate Research Summary: August 2012. *Review of Educational Research*, 83(3), 357–385. <https://doi.org/10.3102/0034654313483907>

- Tomaszewski, W., Xiang, N., & Huang, Y. (2024). School climate, student engagement and academic achievement across school sectors in Australia. *Australian Educational Researcher*, 51(2), 667–695. <https://doi.org/10.1007/s13384-023-00618-8>
- Tyas, A., Fauziah, S. P., & Suherman, I. (2024). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Pembentukan Iklim Sekolah Ramah Anak The Influence Of Servant Leadership On The Formation Of A Child-Friendly School Climate. *Jurnal Sosial Humaniora*, 2(2), 162. <https://doi.org/https://ojs.unida.ac.id/al-kaff/article/view/13291>
- Yahya, A., Musringudin, & Nuraini, B. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah. *ALACRITY: Journal Of Education*, 4. <https://doi.org/https://lpppipublishing.com/index.php/alacrity/article/view/301>