

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dengan pendidikan manusia memiliki kemampuan, keahlian, sikap dan menjadi lebih dewasa, sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan keluarga, masyarakat dan bangsa karena pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan taraf hidup manusia. Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 pasal 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, perlu ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Pendidikan adalah wahana untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri manusia. Untuk mencapai suatu pembelajaran dan pendidikan yang berkualitas, maka peran sekolah sebagai tempat proses penyelenggaraan pendidikan dan sebagai sebuah system yang dipengaruhi oleh berbagai komponen seperti, sarana dan prasarana, kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan masyarakat program kegiatan pembelajaran pembiayaan, , guru dan faktor-faktor lainnya. Pendidikan nasional merupakan pendidikan yang berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia yang berdasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan pendidikan nasional juga perlu yang namanya system pendidikan yang merupakan keseluruhan yang terpadu dari semua satuan dan kegiatan pendidikan yang berkaitan satu dengan lainnya untuk mengusahakan tercapainya tujuan pendidikan nasional tersebut.

Berdasarkan UU no. 20 tahun 2003 pasal 3 dijelaskan makna dan tujuan pendidikan nasional yaitu untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia , sehat, berilmu, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta tanggung jawab. Pembangunan pendidikan, baik formal non formal di Indonesia dikembangkan oleh pemerintah, lembaga swasta, masyarakat

RANI OKTAPIANI, 2017
PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dan perorangan. Agar tercapainya tujuan tersebut maka peranan sekolah sebagai tempat proses penyelenggaraan pendidikan secara formal yang bertujuan meningkatkan kualitas manusia. Martnis dan Maisah (2010 : 65) sekolah merupakan suatu organisasi yang melaksanakan kegiatan pendidikan secara formal yang sangat menentukan kualitas generasi di masa depan.

Pembangunan pendidikan bertujuan mengembangkan sumber daya manusia dengan berbagai program yang berkualitas dan professional. Keberhasilan suatu pendidikan di sekolah tergantung kepada sumber daya yang dihasilkan di sekolah seperti kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha serta sarana dan prasarana yang memadai. Keberadaan pendidikan yang berkualitas akan menentukan kualitas sumber daya manusia terutama untuk generasi muda. Kepemimpinan, iklim sekolah baik fisik maupun social dan tenaga yang kompeten dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pada proses pembelajaran di kelas.

Kota cimahi merupakan kota yang terletak di Provinsi Jawa Barat yang pertumbuhannya cukup pesat. Pemerintah kota Cimahi selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas penduduknya melalui peningkatan pendidikan formal. Walaupun demikian dalam proses pembelajaran, tentunya masih banyak kekurangan yang masih perlu untuk ditingkatkan. Untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang baik dan benar, maka diperlukan manajemen pendidikan. Engkoswara dan Aan (2012, hlm. 93) mengemukakan bahwa fungsi manajemen yang sesuai dengan profil kinerja pendidikan secara umum adalah melaksanakan fungsi *planning, organizing, staffing, coordinating, leading (facilitating, motivating, innovating), reporting, controlling*. Fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pelaksanaan kegiatan dan pengawasan merupakan esensial pada setiap organisasi tidak terkecuali organisasi pendidikan.

Pengelolaan lembaga pendidikan pada hakikatnya harus melalui sumber daya manusia agar segala sesuatu yang diharapkan dapat terlaksana. Dengan demikian walaupun manajemen itu harus memperhatikan tersedianya modal, bahan, teknologi, faktor sumber daya manusia sangatlah menentukan terhadap keberhasilan manajemen mulai dari perencanaan sampai dengan pengawasan

kiranya faktor manusia tak dapat tidak harus dipertimbangkan (Sukanto Reksohadiprodjo, 2000:16) dan merupakan bagian dari sumber daya manusia.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya yang profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya (Anwar, 2011:1). Manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan diterapkan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Guru merupakan tenaga kependidikan profesional yang menetapkan apa yang baik untuk siswa berdasarkan pertimbangan profesinya, tinggi rendahnya mutu pendidikan yang berlangsung di setiap sekolah tergantung dari profesionalisme yang dimiliki oleh para guru.

Sadar akan hal tersebut maka sekolah berlomba-lomba untuk meningkatkan mutu guru dan profesionalisme yang dimilikinya (Pupuh dan Suryana, 2012 hlm 25). Sesuai dengan undang-undang no 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Maka guru berperan secara aktif membantu pengembangan dan pertumbuhan peserta didik dalam membentuk kepribadian serta mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu pemeliharaan guru agar lebih optimal sebagai pendidik dan pengajar diperlukan suatu sistem merencanakan kebutuhan guru dengan tepat.

Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki, motivasi, kompetensi, kemampuan dan kepentingan. Bagaimana organisasi memperlakukan dan menghargai sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia (Wibowo, 2013:4).

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, sedangkan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah bagaimana penerapan kepemimpinan dilaksanakan di suatu organisasi, motivasi, serta iklim organisasi.

Robbins (2003) menyatakan bahwa ketidakpuasan pegawai dapat ditunjukkan dalam sejumlah cara diantaranya yaitu *exit* (ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku meninggalkan organisasi), *voice* (ketidakpuasan ditunjukkan melalui diskusi aktif dengan pimpinan, saran perbaikan dan berbagai bentuk aktivitas dengan demonstrasi untuk mendapatkan hak sesuai harapan), *loyalty* (ketidakpuasan karyawan ditunjukkan dengan pasif dan optimis mempercayai manajemen akan melakukan hal yang benar) dan *neglect* (ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan pasif dengan membiarkan kondisi semakin buruk).

Fakta empiris di kota Cimahi menunjukkan jumlah guru meningkat tetapi lembaga kurang optimal dalam memanfaatkannya. Salah satu keterbatasan lembaga untuk memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal yaitu anggaran. Pemerintah secara optimal belum memberikan perhatian terhadap guru honorer terutama kompensasi yang layak bagi guru honorer. Guru honorer atau guru tidak tetap adalah guru yang diangkat atau dipekerjakan di suatu sekolah GTT (guru tidak tetap) ini merupakan guru yang dipekerjakan dalam suatu sekolah untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas dalam pengajaran pendidikan yang bersifat teknis administrasi dan profesional sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan dalam sebuah sistem kepegawaian dibawah arahan dinas pendidikan. Guru honorer ini tidak berkedudukan sebagai PNS (pegawai negeri sipil) dan dapat diberhentikan oleh pihak sekolah dalam kurun waktu tertentu.

Sebagian besar guru honorer atau guru tidak tetap hingga saat ini belum memperoleh kompensasi yang cukup untuk standar hidup layak yaitu di bawah upah minimum regional. Banyak guru-guru yang akhirnya memilih pekerjaan yang lain karena rendahnya kompensasi yang diterima . sebagian besar guru justru memiliki tenaga potensial yang memiliki kemampuan dalam mendidik dan mengajar. besaran kompensasi terhadap guru mencerminkan dari kurang pekanya

RANI OKTAPIANI, 2017

PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pengambil kebijakan terhadap permasalahan pendidikan. Guru bukan alat produksi agar output berkualitas dengan biaya rendah, oleh karena itu kompensasi yang di peroleh guru diharapkan lebih adil, layak dan menjadi prioritas bagi pengambil kebijakan.

Guru sangat menentukan kualitas pendidikan saat ini dan masa depan, sedangkan permasalahan kompensasi banyak terjadi di sekolah sekolah dengan anggaran yang terbatas dan belum menjadi prioritas pengambil kebijakan.

Kompensasi menjadi salah satu factor penting yang perlu dipertimbangkan dalam mendorong agar guru bekerja lebih produktif sehingga bekerja lebih optimal. Menurut Mathis dan Jackson (2006, hlm.118) kompensasi merupakan factor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi buka pada organisasi yang lain. Permasalahan kompensasi yang terjadi pada guru honorer atau guru tidak tetap masih belum terselesaikan.

Selain dari kompensasi salah satu factor lain sebagai suatu masalah dalam organisasi sekolah adalah iklim organisasi. Dalam mewujudkan kepuasan kerja guru honorer atau guru tidak tetap maka iklim organisasi yang kondusif harus dikelola secara efektif dan efisien.

Dalam sebuah lembaga perlu mengembangkan budaya agar guru dalam posisi yang memuaskan, karena iklim organisasi sekolah juga berkaitan dengan kondisi fisik dan social. Serta keberadaan iklim organisasi juga menentukan sikap terhadap lembaga, karena sub budaya menganggap guru PNS menempati kelompok eksklusif. Sehingga sub budaya tersebut ,perlu dihilangkan agar guru honorer dihargai tanpa membeda bedakan status.

Iklim organisasi sekolah mengacu terhadap aspek psikologis yang dirasakan guru terhadap lingkungan di sekolah baik kondisi fisik maupun social. Dalam hal ini iklim organisasi sekolah menyangkut tentang deskripsi pekerjaan, penempatan dan kepuasan kerja guru.

Merujuk pada kajian penelitian terdahulu, walaupun terdapat beberapa kesamaan variabel yang diteliti, namun demikian penulis menyakini bahwa penelitian yang dilakukan peneliti tidak duplikasi atau melakukan plagiasi. Originalitas penelitian yang dilakukan peneliti terlihat pada variabel yang diteliti, alat analisis dan lokasi penelitian yang berbeda. Dalam beberapa penelitian

terdahulu yang di muat Jurnal “pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru” yang ditulis oleh Herman jalani AR, bahwa iklim organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh iklim organisasi secara langsung adalah 55%.

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian terdahulu tadi, dapat disimpulkan ada yang menarik tentang iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja guru. Adapun fenomena yang terjadi dilapangan hasil pengamatan penulis menunjukan bahwa sekolah belum bisa memberikan kompensasi yang layak terhadap guru honorer atau guru tidak tetap. Salah satu kompensasi yang diberikan pemerintah terhadap guru yaitu sertifikasi.

Berdasarkan dari data Dinas Pendidikan Kota Cimahi tahun 2017 bahwa sertifikasi guru sekolah dasar kota Cimahi yang sudah tersertifikasi berjumlah 1.060 guru yaitu 48%, sedangkan yang belum sertifikasi berjumlah 1157 guru yaitu 52% bisa dilihat dari tabel 1.1

Tabel 1.1

Sertifikasi Guru Sekolah Dasar Kota Cimahi

Sertifikasi Guru	Jumlah guru	Persentase
Sudah Sertifikasi	1.060	48%
Belum Sertifikasi	1.157	52%
Jumlah	2.217	100%

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Cimahi, 2017.

Sementara kualifikasi pendidikan kota Cimahi dapat dilihat seperti pada tabel 1.2

Tabel 1.2

Data Kualifikasi Ijazah Terakhir Guru Sekolah Dasar Kota Cimahi

Ijazah	Jumlah Guru	Persentase
S2	177	8%
S1	2.040	92%
SLTA	0	0%
Jumlah	2.217	100%

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Cimahi, 2017.

Berdasarkan table diatas dengan jumlah 2.217 guru SD, terdiri dari 859 Kecamatan Cimahi Selatan, 734 Kecamatan Cimahi Tengah dan 354 guru

RANI OKTAPIANI, 2017

PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kecamatan Cimahi Utara. Dengan 92 % jumlah guru yang sudah memenuhi syarat untuk mengajar karena sudah berkualifikasi pendidikan sarjana dan 8% berkualifikasi pendidikan S2. Sedangkan guru yang belum layak tidak ada. Dapat dilihat pada table 1.2

Tabel 1.3

Hasil nilai rata-rata nilai US/UN Sekolah Dasar kota Cimahi

Tahun	Rata-rata nilai US/UN
2016/2017	22,71
2015/2016	21,78
2014/2015	21,23

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Cimahi, 2017.

Dari data yang di dapatkan Dinas Pendidikan Kota Cimahi dari Ujian Akhir Sekolah Dasar di kota Cimahi 5 tahun terakhir angka kelulusannya mencapai 100% walaupun belum mencapai hasil yang diinginkan karena berdasarkan nilai yang diperoleh siswa nilainya tidak terlalu tinggi. Hasil Ujian Akhir Nasional pada tahun 2014/2015 terdiri dari 3 mata pelajaran yaitu Bahasa Indonesia, Matematika, dan IPA dengan nilai rata-rata adalah 21,23 dan pada tahun 2015/2016 terdiri dari 3 mata pelajaran yaitu Bahasa Indonesia, Matematika, dan IPA dengan nilai rata-rata adalah 21,78 sedangkan pada tahun 2016/2017 dari 3 mata pelajaran Bahasa Indonesia, Matematika dan IPA rata-ratanya adalah 22,7 mengalami peningkatan dan menempati peringkat 20 dari 27 kota yang terdapat di Jawa Barat

Tabel 1.4

Hasil Akreditasi Sekolah Dasar Kota Cimahi

Akreditasi	Jumlah Sekolah	Presentase
A	42	34%
B	83	66%
C	0	0%
Jumlah	125	100%

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Cimahi

Dari data yang didapatkan dari Dinas Pendidikan Kota Cimahi tahun 2017 bahwa dari 125 sekolah dasar negeri dan swasta bahwa sekitar 34% sekolah sudah ber-akreditasi A dan sekitar 65% sudah berakreditasi B. Dan untuk sekolah yang ber-akreditasi C tidak ada atau 0%. Dapat dilihat dari tabel 1.4

Beberapa alasan peneliti mengambil judul ini, Pertama, kompensasi yang diterima guru honorer atas pelaksanaan tugas fungsional dan profesionalnya yang dikerjakan dalam pendidikan belum sebanding dengan pengakuan dan tuntutan terhadap tugas dan jabatan guru baik dari pemerintah maupun dari masyarakat yaitu bagaimana seorang guru dapat mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, bermoral, mandiri, handal, cerdas, dan bertanggung jawab. Masalah kompensasi dalam hal ini menyangkut gaji dan tunjangan yang di terima oleh guru honorer, karena pada akhir-akhir ini menjadi salah satu factor ketidakpuasan guru honorer terhadap kebijakan pemerintah karena apa yang diterima guru belum dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Penelitian ini berfokus tentang kompensasi yang diterima guru honorer baik dalam bentuk financial atau non financial terhadap kepuasan kerja guru dan iklim organisasi sekolah.

Kedua, kondisi yang memicu ketidak puasan kerja guru dalam melaksanakan tugas nya yaitu iklim organisasi sekolah yang tidak menyenangkan. Iklim organisasi sekolah tidak lepas dari lingkungan kerja dalam organisasi. Ketika guru merasakan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik, nyaman, terbuka, dan ketika guru merasakan tingkat kebutuhan terpenuhi secara adil dan layak, maka kinerja guru akan lebih baik. Tetapi dengan iklim organisasi yang berjalan kurang baik, lingkungan fisik sekolah, lokasi dan, sarana /prasarana yang kurang memadai untuk proses pembelajaran maka kondisi seperti ini dapat memicu ketidak puasan guru dalam melaksanakan tugasnya.

Ketiga, pemilihan subjek dan objek penelitian yaitu guru-guru SD Negeri dan Swasta di kota Cimahi yang merupakan satu kawasan pertumbuhan Kota Bandung di sebelah barat. Jumlah penduduknya saat ini adalah sekitar 483.000 jiwa, meningkat dari 290.000 pada tahun 1990 dengan pertumbuhan rata-rata 2,12% per tahun. Dengan luas wilayah mencapai 48, 42 km, cimahi memiliki 3 kecamatan yaitu, kecamatan cimahi tengah, cimahi selatan dan cimahi utara. Kota Cimahi berbatasan langsung dengan Kota Bandung, Kabupaten Bandung dan

Kabupaten Bandung Barat. Kota Cimahi memiliki kemudahan akses dan dapat di tempuh baik melalui jalan tol atau jalur kereta api. Cimahi telah lama dikenal sebagai kota industri, terutama industri tekstil dan manufaktur. Dipandang dari sisi lingkungan social ekonomi cimahi merupakan wilayah iindustri dan perdagangan yang berdampak pada tingkat partisipasi masyarakat pada program yang dilaksanakan oleh pemerintah atau masyarakat. Ketika status dan tingkat kesejahteraan serta tingkat kemampuan ekonomi dan social masyarakat di kota Cimahi cukup baik maka partisipasi masyarakat akan baik. Dan sebaliknya bila tingkat kemampuan ekonomi dan social masyarakat rendah maka partisipasi masyarakat juga rendah.

Penyelenggaraan pendidikan dasar di Kota Cimahi berdasarkan data dinas pendidikan kota cimahi berjumlah 125 SD negeri dan swasta. Data 2017 yang dikeluarkan dinas pendidikan kota cimahi memberikan informasi bahwa jumlah guru yang mengajar pada 125 SD sebanyak 2217, terdiri dari 497 guru honorer dan 1349 guru PNS . Penelitian ini membahas mengenai kompensasi dan iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru yang berdampak pada kinerja guru di sekolah serta berimplikasi pada pengelolaan dan pemeliharaan guru yang memiliki kompetensi professional, pedagogig, kepribadian serta sikap social yang patut diteladani.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian ini mengambil judul : “PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SD DI KOTA CIMAHI”.

B. Identifikasi Masalah

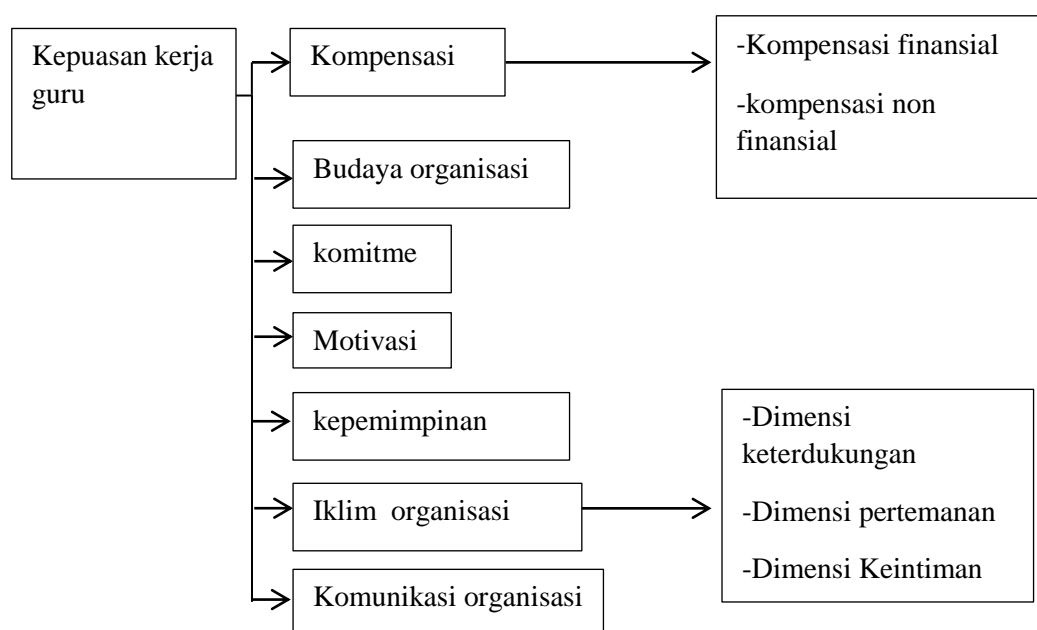
Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi dan dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

Kebutuhan – kebutuhan individu guru sangat erat dengan kompensasi yang diterima guru sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas kewajibannya. Kondisi fisik dan kondisi social pekerjaan pun erat kaitannya dengan iklim organisasi sekolah. Sehingga menciptakan kondisi yang mengidentifikasi ada atau tidak nya kepuasan, ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu

dapat diasumsikan jika kompensasi dan iklim organisasi mampu memberikan kepuasan kerja guru.

Permasalahan kompensasi bagi guru honorer mendorong ketidakpuasan guru serta berdampak pada pembelajaran. Persoalan lain yang mempengaruhi ketidakpuasan guru di sekolah adalah iklim organisasi sekolah terutama budaya sekolah yang menempatkan guru PNS lebih dihargai dibanding guru honorer sehingga menimbulkan perasaan tidak adil. Hal ini ditambah dengan minimalnya kompensasi yang diterima. Serta Iklim sekolah yang berjalan kurang baik, lokasi dan lingkungan fisik sekolah, sarana dan prasarana kurang memadai untuk proses pembelajaran.

Berdasarkan pemikiran yang telah dipaparkan, maka penelitian ini mempelajari tentang kepuasan kerja guru yang dihubungkan dengan variable lain terkait kompensasi dan iklim organisasi.



Gambar 1.1

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru

(sumber : hoy & miskel (2001:252) Dessler (2006:72)

Berdasarkan uraian di atas, factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru sangat kompleks, mengingat keterbatasan waktu, biaya dan tenaga

terkait pada penelitian ini maka variable-variabel yang akan diteliti dibatasi pada tiga variable yaitu kompensasi sebagai variable bebas (X1), iklim organisasi sebagai variable bebas (X2) dan kepuasan kerja guru (Y) sebagai variable terikat. Variable tersebut didefinisikan sebagai berikut :

- a. Kompensasi sebagai pendapatan yang berbentuk barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.
- b. Iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Dari pengertian ini tampak bahwa iklim organisasi menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasiannya.
- c. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian faktor-faktor tersebut, maka kepuasan kerja guru di SD Kota Cimahi merupakan fokus masalah yang memerlukan penelaahan secara empirik. Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru bersangkutan ? Maka dari itu identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah terfokus pada kompensasi, iklim organisasi sekolah dan kepuasan kerja guru di SD Kota Cimahi. Adapun fokus penelitian ini dirinci ke dalam beberapa rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi guru di SD Kota Cimahi?
2. Bagaimana iklim organisasi sekolah di SD Kota Cimahi?
3. Bagaimana kepuasan kerja guru di SD Kota Cimahi?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di SD Kota Cimahi?
5. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SD Kota Cimahi?
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SD Kota Cimahi?

RANI OKTAPIANI, 2017

PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Terdeskripsikannya kompensasi guru SD yang ada di Kota Cimahi.
2. Terdeskripsikannya iklim organisasi yang ada di Kota Cimahi.
3. Terdeskripsikannya kepuasan kerja guru SD yang ada di Kota Cimahi
4. Teranalisisnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SD yang ada di Kota Cimahi.
5. Teranalisisnya pengaruh iklim terhadap kepuasan kerja guru SD yang ada di Kota Cimahi.
6. Teranalisisnya pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru SD yang ada di Kota Cimahi.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang secara lebih rinci kegunaan penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

- a. Untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang Administrasi Pendidikan terutama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam proses pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Disamping itu hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi peneliti yang terkait dengan kajian kompensasi, iklim organisasi sekolah dan kepuasan kerja guru di sekolah meningkat.

- b. Peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan tentang kompensasi yang diterapkan selama ini dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru yang secara signifikan dapat meningkatkan kesejahteraan dan pemotivasian guru.

2) Manfaat Praktis.

- a. Penelitian ini dapat menjadi suatu acuan dalam penilaian dan perbaikan dalam meningkatkan kinerja guru yang sehingga memudahkan dalam pembinaan selanjutnya.

RANI OKTAPIANI, 2017

PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KOTA CIMAHI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- b. Bagi guru dapat dijadikan masukan untuk perbaikan kinerja guru agar lebih optimal di pandang dari sisi kepuasan agar mewujudkan iklim organisasi yang baik.
- c. Bagi pengambil kebijakan pendidikan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan pengelolaan tenaga kependidikan khusus nya masalah pemberian kompensasi dan pemeliharaan iklim organisasi sekolah dalam rangka mencapai tingkat kepuasan yang diharapkan.

F. Struktur Organisasi Tesis

Untuk memahami alur pikir dalam penulisan tesis ini, maka perlu adanya struktur organisasi yang berfungsi sebagai pedoman penyusunan laporan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Bab I berisi pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi tesis.

Bab II berisi kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. Kajian pustaka berfungsi sebagai landasan teoritik dalam menyusun rumusan masalah dan tujuan. Serta mengemukakan kerangka pikir yang mendasari penelitian dan pemaparan hipotesis penelitian .

Bab III berisi penjelasan yang rinci mengenai metode penelitian. Komponen dari metode penelitian terdiri dari lokasi dan subjek penelitian, metode penelitian berikut dengan jutsifikasi penggunaan metode penelitian, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, serta analisis mdata penelitian.

Bab IV berisi hasil penelitian dari analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan tentang masalah penelitian, serta pembahasan yang terkait dengan kajian pustaka.

Bab V berisi tentang kesimpulan dan rekomendasi yang menyajikan tentang penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Penulisan kesimpulan untuk tesis berupa butir demi butir hasil penelitian. Rekomendasi dapat ditujukan kepada para praktisi pendidikan, ataupun kepada peneliti berikutnya.

Daftar pustaka memuat semua sumber yang pernah dikutip dan digunakan dalam penulisan tesis. Lampiran berisi semua dokumen yang digunakan dalam penelitian.