

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA GURU
DI SD GUGUS 1 KECAMATAN PADANG TIMUR
KOTA PADANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan Strata Satu (S1)**



Oleh :

DEWI ALVERA

72133 / 2006

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2013

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru
Di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur Kota Padang

Nama : Dewi Alvera

NIM/BP : 72133/2006

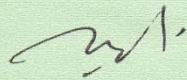
Jurusan : Administrasi Pendidikan

Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, April 2013

Disetujui oleh :

Pembimbing I



Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd
NIP. 19641205 198903 1 001

Pembimbing II



Dra. Elizar Ramli, M.Pd
NIP. 19550203 198602 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

JUDUL : Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru
Di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur Kota Padang
Nama : Dewi Alvera
NIM/TM : 72133/2006
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, April 2013

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua : Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd

1.....

2. Sekretaris : Dra. Elizar Ramli, M.Pd

2.....

3. Anggota : Drs. Yuska! Kusman, M.Pd

3.....

4. Anggota : Dra. Hj. Anisah, M.Pd

4.....

5. Anggota : Dra. Nelfia Adi, M.Pd

5.....

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Mei 2013
Yang menyatakan,



Dewi Alvera

ABSTRAK

Judul : Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Guru di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur
Penulis : Dewi Alvera
Pembimbing : 1. Dr.Ahmad Sabandi, M.Pd
2. Dra.Elizar Ramli, M.Pd

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kepuasan kerja guru di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur yang masih rendah, hal itu dapat dilihat dari cara kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui.1). ada tidaknya iklim organisasi di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur, 2). ada tidaknya kepuasan kerja guru di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur, 3). ada tidaknya hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur Kota Padang. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah “terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur”.

Jenis penelitian ini bersifat korelasional, yaitu menggambarkan tentang hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur yang berjumlah 117 orang. Sampel diambil 25% dari jumlah populasi yang ditentukan dengan teknik *Simple Random Sampling* besar sampel 30 orang. Instrumen penelitian ini adalah angket model Skala Likert yang telah dilakukan uji Validitas dan Reliabelitas. Data dianalisis dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa : iklim organisasi di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur berada pada kategori **baik** (86,43%) dan kepuasan kerjaguru di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur **baik** (83,43%), serta terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur dengan t sebesar 5,001 pada taraf kepercayaan 99%.

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur. Artinya iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur Kota Padang.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas kasih dan anugerah-Nya yang serta menyertai penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam penulis mohonkan kepada Allah untuk disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah meninggalkan tuntunan hidup bagi manusia yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.

Skripsi ini disusun merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan Studi Program Sarjana (S1) Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah menerima bantuan dan semangat dari berbagai pihak tertentu, baik berupa moril maupun materil. Untuk itu penulis sepantasnya menyampaikan terima kasih dan penghormatan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Padang
4. Bapak Dr. Ahmad Sabandi, M.Pd sebagai Dosen Pembimbing I dan Ibu Dra.Elizar Ramli, M.Pd selaku dosen Penasehat Akademik sekaligus sebagai Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran dengan penuh perhatian dan kesabaran dalam membimbing penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

5. Dosen serta karyawan/i FIP UNP yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam mengikuti perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Kepala Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah memberikan bantuan dan dukungan yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teristimewa buat Ayahanda (Suardi) dan Ibunda (Mailis) yang telah mengasuh, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang atas dukungan moril dan materil serta dorongan do'a, yang selalu memberikan dukungan serta motivasi untuk penulis.
8. Tidak lupa kepada sahabat yang selalu memberikan bantuan dan semangat baik secara moril maupun spiritual kepada penulis

Akhirnya, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif dari semua pihak untuk menyempurnakan tulisan ini. Mudah-mudahan skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua. *Amin Ya, Robbal'alamin.*

Padang, April 2013

Penulis

DEWI ALVERA

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7

BAB II. KAJIAN TEORI

A. Kepuasan Kerja	8
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2. Pentingnya Kepuasan Kerja.....	10
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	11
4. Teori Kepuasan Kerja	11
5. Indikator-indikator Kepuasan Kerja	13

B. Iklim Organisasi	16
1. Pengertian Iklim Organisasi	16
2. Indikator Iklim Organisasi	18
C. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru.....	22
D. Kerangka Konseptual	23
E. Hipotesis Penelitian	25

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian	26
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	26
C. Populasi dan Sampel.....	27
D. Instrumen Penelitian	28
E. Teknik Analisa Data	31

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	34
B. Pengujian Hipotesis	38
C. Pembahasan	39

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	43
B. Saran	43

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Guru SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur Kec. Padang Timur.....	28
2. Distribusi Frekuensi Skor V Variabel Iklim Organisasi	34
3. Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja Guru di SD Gugus I Kecamatan Padang Timur.....	36
4. Tafsiran Mean Variabel Penelitian.....	38
5. Pengujian Keberartian Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y dengan tabel uji r dan tabel uji t	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	24
2. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Iklim Organisasi	35
3. Histogram Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kepuasan Kerja Guru	37

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mutu pendidikan Indonesia dalam berbagai pandangan lapisan masyarakat hingga sekarang ini disimpulkan dalam kategori rendah pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Timbulnya pandangan seperti ini dipengaruhi oleh realita yang dialami masing-masing kelompok masyarakat melalui jumlah lulusan yang belum banyak diserap pada lapangan pekerjaan yang tersedia. Masyarakat pada dasarnya telah menyadari pada era globalisasi sekarang ini bahwa mutu pendidikan sudah menjadi prioritas untuk dapat diwujudkan oleh pemerintah pusat dan daerah. Banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan salah satunya adalah guru.

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi dua yakni pekerjaan berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas-tugas kemasyarakatan (sosial). Dalam lingkungan sekolah, guru mengemban tugas sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (*kognitif*), sikap dan nilai (*afektif*), dan keterampilan (*psikomotorik*). Guru memiliki tugas dan tanggung jawab

moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah faktor perangkat kurikulum, faktor siswa sendiri, faktor dukungan masyarakat, dan faktor orang tua, sementara sebagai pendidik, guru harus mendidik para siswanya untuk menjadi manusia dewasa.

Guru dituntut untuk untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada pihak sekolah seperti siswa, orang tua, dan masyarakat. Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja. Artinya jika guru puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab.

Menurut Handoko (2001 : 193) “kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka, perasaan tersebut akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”. Jadi kepuasan kerja merupakan keadaan emosional seseorang yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka sehingga setiap mereka bekerja selalu bergairah dan tidak mengeluh melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja yang dimaksud dalam permasalahan ini adalah kepuasan yang diperoleh guru dalam melaksanakan tugasnya, seperti adanya perasaan senang, bergairah, dan tidak mengeluh dalam bekerja.

Berdasarkan observasi dan pengamatan penulis lakukan pada tanggal 12 Maret sampai dengan 2 April 2012 di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur Kota Padang diperoleh kesan bahwa kurangnya kepuasan kerja guru dalam organisasi

Hal ini terlihat dari fenomena – fenomena :

1. Adanya tugas lain yang diberikan Kepala sekolah pada saat guru mengajar, sehingga menimbulkan perasaan kurang menyenangkan.
2. Jumlah siswa yang melebihi dari kapasitas, sehingga guru tidak dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal.
3. Adanya sebagian guru yang merasa kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung pembelajaran. Misalnya kurangnya alat peraga yang dibutuhkan guru dalam menunjang pembelajaran, sehingga menyulitkan dalam mengajar.

Fenomena di atas mencerminkan masih kurangnya kepuasan guru dalam bekerja.. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh iklim organisasi. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa para guru bekerja selain untuk mengharapkan imbalan baik material maupun non material mereka juga menginginkan iklim yang sesuai dengan harapan mereka seperti terdapat kejelasan dari struktur, standar-standar, adanya tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen dari sesama guru dan Kepala Sekolah.

Penciptaan iklim yang berorientasi pada prestasi dan mementingkan pekerja dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan. Ketidakpuasan

guru dapat disebabkan oleh berbagai faktor, menurut Baron & Byrne (1994:45) “ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pertama yaitu faktor organisasi yang berisi pimpinan perusahaan dan iklim organisasi. Faktor kedua yaitu faktor individual atau karakteristik karyawan”. Dengan adanya iklim organisasi yang kondusif akan menjadikan guru merasa senang dalam bekerja dan pekerjaannya dapat terlaksana dengan lancar. Iklim organisasi yang kondusif akan sangat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja yang diperoleh menjadi lebih baik dan positif.

Namun kenyataannya yang kelihatan di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur Kota Padang iklim organisasinya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini terlihat dari fenomena-fenomena yang muncul antara lain:

1. Masih adanya guru yang resah dan tidak tentram dengan keadaan lingkungan.
2. Tidak tampaknya hubungan yang harmonis antar sesama guru, seperti dalam menjalankan tugas para guru bekerja sendiri tanpa adanya bantuan dari guru lainnya.
3. Kepala sekolah yang selalu mengawasi setiap proses belajar mengajar menyebabkan guru tidak leluasa dalam melaksanakan pembelajaran.

Iklim organisasi seperti ini diduga mempengaruhi kepuasan guru sehingga penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut tentang "Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur Kota Padang”.

B. Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam permasalahan ini adalah kepuasan kerja yang diperoleh guru dalam melaksanakan tugasnya, seperti adanya perasaan senang, bergairah dan tidak mengeluh dalam bekerja. Banyaknya jumlah siswa yang melebihi kapasitas membuat tingkat kegairahan guru dalam mengajar menjadi berkurang kemudian walaupun sarana dan prasarana yang tidak memadai, namun para guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tetap berjalan dengan lancar karena didukung oleh tanggung jawab yang penuh. Iklim organisasi merupakan hal yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, seperti masih adanya guru yang resah dan tidak tentram dengan keadaan lingkungan yang mengganggu kenyamanan siswa dan guru dalam proses belajar mengajar. Tidak tampaknya hubungan yang harmonis antar sesama guru dalam menghadapi tugas mengajar sehingga para guru bekerja sendirian tanpa ada mengharapkan bantuan dari guru lainnya. Hal ini menyebabkan tidak berjalannya pendidikan di sekolah tersebut secara sempurna. Kepala Sekolah yang selalu memantau, mengawasi guru setiap pembelajaran mengganggu keleluasaan guru dalam memberikan pelajaran, hal ini menyebabkan guru tidak sempurna dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat cukup banyak faktor yang mempengaruhi dan berdasarkan fenomena di lapangan penulis membatasi penelitian ini pada masalah hubungan

iklim organisasi dan kepuasan kerja guru SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur Kota Padang.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kepuasan kerja guru di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur Kota Padang?
2. Bagaimana iklim organisasi di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur Kota Padang?
3. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru di SD Guggus 1 Kecamatan Padang Timur Kota Padang?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Kepuasan kerja guru di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur Kota Padang.
2. Iklim organisasi di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur Kota Padang.
3. Ada atau tidaknya hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur Kota Padang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini bermanfaat bagi:

1. Guru SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur Kota Padang sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja guru agar tercapainya tujuan organisasi.
2. Kepala Sekolah SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur Kota Padang dalam rangka menyusun kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja guru serta menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur berada pada kategori baik dengan persentase skor rata-rata 86,4%.
2. Kepuasan Kerja Guru SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur berada pada kategori baik dengan persentase skor rata-rata 83,43%.
3. Terdapat hubungan yang berarti antara Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Guru di SD Gugus 1 Kecamatan Padang Timur. Besarnya koefisien korelasi yang diperoleh $r = 0,635$ pada taraf kepercayaan 99%.

B. Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan variabel iklim organisasi sudah cukup baik, indikator yang berada pada kategori terendah berada pada indikator struktur. Upaya untuk meningkatkan iklim organisasi yang kondusif, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan semua guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga jika ada masalah baik pada siswa,

guru itu sendiri, maupun hubungan antar sesama guru dapat diketahui dan diselesaikan dengan baik.

2. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja guru sudah cukup baik, indikator yang berada pada kategori terendah berada pada indikator perasaan bergairah dalam bekerja. Untuk itu diharapkan semua guru bisa menjalin hubungan baik dan bersikap lebih terbuka kepada Kepala Sekolah dan rekannya sesama guru.
3. Karena terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja guru maka diharapkan semua guru bisa meningkatkan kepuasannya dalam bekerja, yaitu dengan meningkatkan kejelasan dari struktur, standar-standar, adanya tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen dari sesama guru dan Kepala Sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Baron & Byrne. 1994. *Industrial Psychology Its Theoretical and Social Foundation*. New York: Harper & Row.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. 1996. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Erlangga
- Depdiknas. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Fraser. 1992. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Sapdodadi
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi..* Jakarta: Bumi Aksara.
- Imron, Ali. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Moh As'ad. 2002. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Muhammad, Arni. 2004. *Komunikasi Organisasi*. Edisi VI. Bumi Aksara. Jakarta
- Nitisemito, Alex. 1994. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Siagian, S. P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara