

**PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PAUD
DI KECAMATAN PONTIANAK BARAT**

TESIS

OLEH:

**RINA WULANDARI
NIM. F2171171006**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2021**



**PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PAUD
DI KECAMATAN PONTIANAK BARAT**

TESIS

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan Program Studi Magister Administrasi Pendidikan**

Oleh

**RINA WULANDARI
NIM. F2171171006**



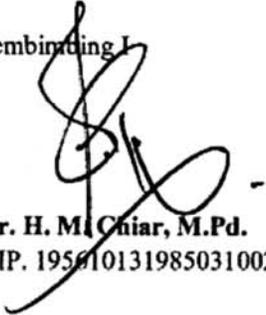
**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2021**

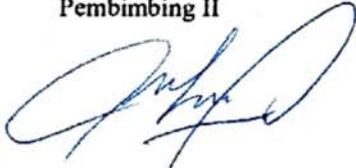
LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PAUD DI KECAMATAN PONTIANAK BARAT

RINA WULANDARI
NIM. F2171171006

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Dr. H. M. Chiar, M.Pd.
NIP. 195610131985031002

Pembimbing II

Dr. Wahyudi, M.Pd.
NIP. 195901111985031002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak


Prof. Dr. H. Martono, M.Pd
NIP. 196803161994031014

Lulus tanggal: 30 Juli 2021

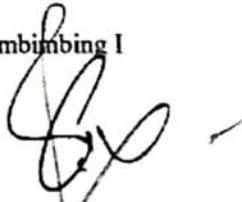
LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PAUD
DI KECAMATAN PONTIANAK BARAT**

RINA WULANDARI
NIM. F2171171006

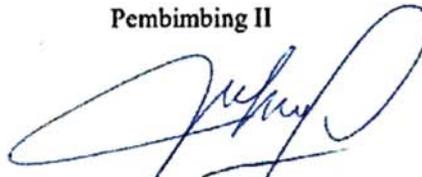
Disetujui oleh:

Pembimbing I



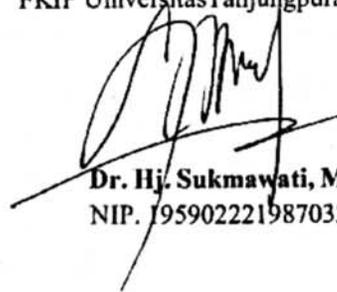
Dr. H. M. Chiar, M.Pd.
NIP. 195610131985031002

Pembimbing II



Dr. Wahyudi, M.Pd.
NIP. 195901111985031002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak



Dr. Hj. Sukmawati, M.Pd.
NIP. 195902221987032001

Lulus tanggal:

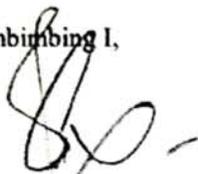
LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PAUD
DI KECAMATAN PONTIANAK BARAT**

RINA WULANDARI
NIM. F2171171006

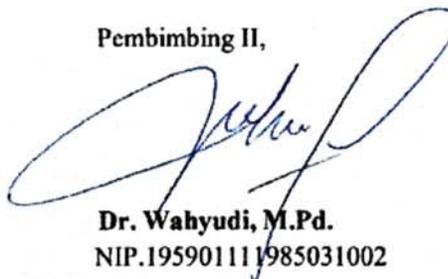
Disetujui oleh:

Pembimbing I,



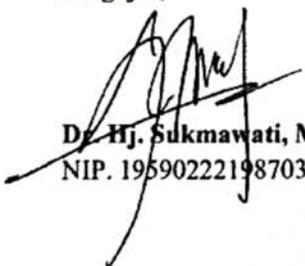
Dr. H. M. Chiar, M.Pd.
NIP. 195610131985031002

Pembimbing II,



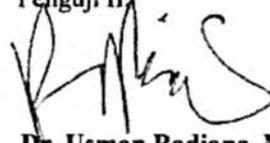
Dr. Wahyudi, M.Pd.
NIP. 195901111985031002

Penguji I,



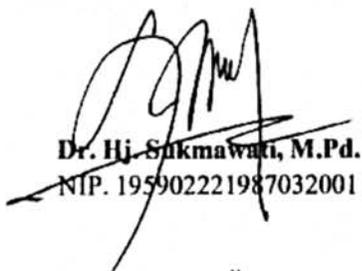
Dr. Hj. Sukmawati, M.Pd.
NIP. 195902221987032001

Penguji II,



Dr. Usman Radiana, M.Pd.
NIP. 195610131985031002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Magister Administrasi Pendidikan
FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak



Dr. Hj. Sukmawati, M.Pd.
NIP. 195902221987032001

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

nama : Rina Wulandari

NIM : F2171171006

program studi : Magister Administrasi Pendidikan

judul tesis : **Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap
Kepuasan Kerja Guru PAUD di Kecamatan Pontianak
Barat**

menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tesis ini adalah hasil jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 15 Juli 2021

Pembuat pernyataan,



Rina Wulandari

ABSTRAK

Rina Wulandari. 2021. *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru PAUD di Kecamatan Pontianak Barat*. Tesis. Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Tanjungpura. Pembimbing: (I) Dr. H. M. Chiar, (II) Dr. Wahyudi.

Penelitian ini berfokus pada kepuasan kerja guru PAUD yang dikaitkan dengan kompensasi dan iklim organisasi sekolah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru PAUD di Kec. Pontianak Barat. Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan teknik pengumpulan data menggunakan angket sebagai alat pengumpul data. Sampel penelitian adalah guru PAUD di Pontianak Barat yang diambil berdasarkan penentuan sampel berjumlah 50 orang dengan karakteristik memiliki masa kerja minimal dua tahun dengan status non-ASN, rentang usia 20 s.d. 60 tahun dan jenis kelamin seluruhnya perempuan. Data yang terkumpul ditabulasi, kemudian dilakukan pengukuran menggunakan skala Likert. Data dianalisis menggunakan program SPSS 25, selanjutnya dilakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas, linieritas, dan uji hipotesis. Berdasarkan analisis data, temuan utama dari penelitian ini adalah: (1) pengaruh tingkat kompensasi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,403= 40,30% (2) pengaruh iklim organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,596= 59,70% dan (3) kompensasi dan iklim organisasi memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru PAUD di Kecamatan Pontianak Barat sebesar 0,525= 52,50%. Kesimpulan penelitian ini sebagai berikut: (1) kompensasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru PAUD di Kec. Pontianak Barat (2) iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru PAUD di Kec. Pontianak Barat dan (3) kompensasi dan iklim organisasi memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru PAUD di Kec. Pontianak Barat. Implikasi dari penelitian ini adalah: (1) Bagi Guru PAUD, hendaknya mempertahankan dan meningkatkan kinerja; (2) Bagi pimpinan/pengelola hendaknya meningkatkan perhatian tentang upaya peningkatan kepuasan kerja para guru; (3) Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pontianak hendaknya meningkatkan program-program yang dapat menambah kepuasan kerja sehingga akan berakibat pada meningkatnya kinerja para guru; (4) Bagi peneliti lain disarankan agar meneliti dari sudut pandang yang lainnya.

Kata Kunci: *kepuasan kerja, kompensasi, iklim organisasi*.

ABSTRACT

Rina Wulandari. 2021. The Effect of Compensation and Organizational Climate on the Job Satisfaction of PAUD Teachers in West Pontianak District. Thesis. Master of Education Administration Study Program. Thesis. Master Program of Educational Administration, Faculty of Teacher Training and Education, University of Tanjungpura Pontianak. Advisors: (I) Dr. H. M. Chiar, (II) Dr. Wahyudi.

This study focuses on the job satisfaction of PAUD teachers associated with compensation and school organizational climate. The purpose of this study was to determine how the effect of compensation and organizational climate on the job satisfaction of PAUD teachers in the district. West Pontianak. This study uses a form of quantitative research with a descriptive approach and data collection techniques using a questionnaire as a data collection tool. The research sample was PAUD teachers in West Pontianak which was taken based on the determination of a sample of 50 people with the characteristics of having a minimum working period of two years with non-ASN status, age range 20 s.d. 60 years old and all gender is female. The data collected was tabulated, then measured using a Likert scale. The data were analyzed using the SPSS 25 program, then tested for validity, reliability, normality, linearity, and hypothesis testing. Based on data analysis, the main findings of this study are: (1) the effect of compensation level on teacher job satisfaction is $0.403 = 40.30\%$ (2) the effect of school organizational climate on teacher job satisfaction is $0.596 = 59.70\%$ and (3) compensation and organizational climate have a joint influence on the job satisfaction of PAUD teachers in West Pontianak District by $0.525 = 52.50\%$. The conclusions of this study are as follows: (1) compensation has an effect on job satisfaction of PAUD teachers in Kec. West Pontianak (2) organizational climate has an influence on the job satisfaction of PAUD teachers in Kec. West Pontianak and (3) compensation and organizational climate have a joint influence on the job satisfaction of PAUD teachers in Kec. West Pontianak. The implications of this research are: (1) For PAUD teachers, they should maintain and improve performance; (2) Leaders/managers should pay more attention to efforts to increase teacher job satisfaction; (3) The Pontianak City Education and Culture Office should improve programs that can increase job satisfaction so that it will result in increased teacher performance; (4) For other researchers, it is recommended to examine from another point of view.

Keywords: *job satisfaction, compensation, organizational climate.*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk:

- 1. Kedua orangtuaku, Almarhum Bapak Riva'i dan Ibu Harmani, yang telah membimbing, mendorong, dan mendoakan kesuksesanku.**
- 2. Suamiku Rudyzar Mochtar dan ketiga anakku, Alifah Zarrina Mochtar, Latifah Zarrina Mochtar dan Khalifah Zarrina Mochtar yang telah banyak memotivasi dan mewarnai hidupku serta selalu mendampingi hidupku.**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan kemudahan yang diberikan. Sehingga penyusun dapat menyelesaikan penyusunan laporan penelitian berupa tesis ini yang berjudul, **Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru PAUD di Kecamatan Pontianak Barat.**

Tesis ini ditulis sebagai salah satu persyaratan penyelesaian studi Program Magister Administrasi Pendidikan FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak. Proposal penelitian ini terdiri dari tiga bab yang isi setiap bab-nya secara singkat diuraikan sebagai berikut.

Pertama, bab I Pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan definisi operasional. Pada bab ini penyusun menjelaskan secara rinci latar belakang penelitian ini dilakukan, hingga definisi operasional dalam penelitian yang akan dilakukan.

Kedua, bab II Kajian Pustaka yang berisi tentang kepuasan kerja guru, kompensasi, dan iklim organisasi. Kemudian informasi sekilas tentang hasil penelitian terdahulu yang relevan, dan hipotesis penelitian. Pada bab ini penulis menguraikan semua teori terkait ketiga variabel yang diteliti yaitu kepuasan kerja guru, kompensasi, dan iklim organisasi. Melalui penjelasan teori tersebut dijadikan bahan untuk merumuskan indikator penelitian sampai dengan pertanyaan penelitian yang dicantumkan pada bab berikutnya.

Ketiga, bab III Metode Penelitian yang berisi tentang pendekatan penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrument penelitian, prosedur dan teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data. Bab ini sebagai penjelasan secara rinci tentang hal-hal teknis yang dilakukan penyusun atau peneliti selama penelitian berlangsung.

Keempat, bab IV tentang hasil penelitian dan pembahasan. Peneliti memaparkan seluruh hasil penelitian berupa data yang telah diolah serta diberikan penjelasan masing-masing hasil olahan data tersebut. Sementara tabulasi hasil penelitian yang belum diolah terdapat pada bagian lampiran secara terurut dan detail. Pada bab ini peneliti membahas dan menganalisis hasil penelitian dikaitkan dengan teori-teori yang digunakan.

Kelima, bab V penutup berisi tentang kesimpulan dan saran. Pada bab ini Peneliti menuliskan tiga kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan pada bab sebelumnya. Kemudian Peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak terkait serta peneliti lain yang akan meneliti variable yang sama ataupun sejenis. Pemberian saran tersebut berdasarkan atas hasil pengolahan data penelitian yang menemukan kekurangan pada beberapa aspek.

Penyusun mendapatkan banyak dukungan, petunjuk, saran, dan dukungan baik secara moril maupun materiil dari banyak pihak. Penyusun mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. H. M. Chiar, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing I yang dengan setulus hati memberikan banyak masukan, kritikan dan saran kepada Penyusun serta meluangkan waktunya dalam melakukan bimbingan.
2. Dr. Wahyudi, selaku Dosen Pembimbing II yang banyak sekali memberikan dorongan, kritik, saran dan memotivasi Penyusun dalam menyelesaikan tesis ini dari awal hingga akhir dengan penuh perhatian.
3. Dr. Hj. Sukmawati, M.Pd., sebagai dosen penguji pertama dan Ketua Program Studi S2 Administrasi Pendidikan FKIP Untan, atas koreksi, saran, dan arahan yang diberikan selama tesis ini diujikan mulai tahap proposal penelitian hingga tahap akhir.
4. Dr. Usman Radiana, M.Pd., sebagai dosen penguji kedua atas semua koreksi, saran, dan arahan yang diberikan selama tesis ini diujikan mulai tahap awal Penelitian tesis.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Pasca Sarjana Administrasi Pendidikan FKIP Untan yang memberikan banyak sekali ilmu-ilmu bermanfaat selama masa perkuliahan.
6. Rekan-rekan mahasiswa/i Program Studi Pasca Sarjana Administrasi Pendidikan FKIP Untan yang banyak memberikan bantuan dan dukungan selama masa perkuliahan hingga menyelesaikan masa studi.
7. Suami tercinta yang dengan setia memberikan dukungan dan doa serta sebagai motivasi Penyusun.

8. Anak-anakku tercinta yang merupakan motivasi hidup dan pemberi harapan bagi Penyusun semoga kelak menjadi anak-anak yang berilmu dan bertaqwa kepada Allah SWT serta bangsa dan negaranya.
9. Rekan-rekan kerja, sahabat, keluarga, dan semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan tesis ini yang tidak dapat Penyusun sebutkan satu persatu.

Demikian pengantar ini dibuat sebagai gambaran tentang laporan hasil penelitian ini. Peneliti menyadari kekurangan dalam penyusunan tesis ini, sehingga Peneliti sangat terbuka terhadap kritik dan saran membangun untuk bahan evaluasi. Akhirnya, Peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Terima kasih.

Pontianak, 15 Juli 2021

Penyusun

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	
Lembar Logo	
Halaman Judul	
Lembar Persetujuan.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Lembar Pernyataan Keaslian Tulisan.....	iii
Abstrak.....	iv
Halaman Persembahan.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Ruang Lingkup dan Definisi Operasional.....	10

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori.....	12
1. Kepuasan Kerja.....	12
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	12
b. Teori Kepuasan Kerja.....	14
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	20
e. Pengaruh Kepuasan Kerja.....	22
2. Kompensasi.....	24
a. Pengertian Kompensasi.....	24

b. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	27
c. Bentuk Kompensasi.....	29
3. Iklim Organisasi	32
a. Pengertian Iklim Organisasi	32
b. Indikator Iklim Organisasi.....	34
c. Dimensi Iklim Organisasi.....	35
d. Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	37
B. Hipotesis Penelitian.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	39
B. Populasi dan Sampel.....	40
C. Teknik Pengumpulan Data	43
D. Instrumen Penelitian	45
1. Jenis Instrumen.....	45
2. Teknik Uji Validitas dan Realibilitas	50
E. Analisis Data.....	57

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	60
1. Kepuasan Kerja Guru	60
2. Kompensasi	62
3. Iklim Organisasi Sekolah.....	64
B. Pengujian Hipotesis	66
1. Uji Prasyarat Analisis	66
a. Uji Normalitas Data	66
1) Variabel Y	68
2) Variabel X ₁	69
3) Variabel X ₂	70
b. Uji Linieritas Data	71
2. Hasil Uji Statistik	73
C. Pembahasan	77
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru	77
2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru	81
3. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Sekolah Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Guru.....	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 87
B. Saran 87

Daftar Pustaka 89
Lampiran-Lampiran

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Teori Dua Faktor (<i>Two Factor Theory</i>)	15
Tabel 3.1 Data PAUD di Kecamatan Pontianak Barat	42
Tabel 3.2 Kisi kisi Angket Kepuasan Kerja Guru PAUD.....	48
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Angket Kompensasi	49
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Angket Iklim Organisasi	50
Tabel 3.5 Hasil uji validitas angket variabel Y	52
Tabel 3.6 Hasil uji validitas angket variabel X1	54
Tabel 3.7 Hasil uji validitas angket variabel X2.....	55
Tabel 4.1 Deskripsi statistik variabel Kepuasan Kerja Guru	60
Tabel 4.2 Distribusi frekuensi variabel Kepuasan Kerja Guru	61
Tabel 4.3 Deskripsi statistik variabel Kompensasi	63
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi variabel Kompensasi	63
Tabel 4.5 Deskripsi statistik variabel Iklim Organisasi Sekolah	65
Tabel 4.6 Distribusi frekuensi variable Iklim Organisasi Sekolah	65
Tabel 4.7 Tabel Uji Normalitas Kolmogorof Smirnov (K-S).....	67
Tabel 4.8 Rangkuman hasil uji linieritas data penelitian Kompensasi (X1) dan Kepuasan Kerja Guru (Y).....	72
Tabel 4.9 Rangkuman hasil uji linieritas data penelitian Iklim Organisasi Sekolah (X2) dan Kepuasan Kerja Guru (Y).....	72
Tabel 4.10 Pengaruh Kompensasi (X1) dan Iklim Organisasi Sekolah (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y).....	74
Tabel 4.11 Tabel Hasil Uji F	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Diagram gambar hubungan antar variabel penelitian	39
Gambar 4.1 Q-Q Plot Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru)	69
Gambar 4.2 Q-Q Plot Variabel X1 (Kompensasi)	70
Gambar 4.3 Q-Q Plot Variabel X2 (Iklim Organisasi Sekolah)	71
Gambar 4.4 Diagram gambar hubungan antar variabel penelitian	75

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Instrumen Penelitian	92
Lampiran 2	Angket Ujicoba	96
Lampiran 3	Angket Penelitian	103
Lampiran 4	Tabulasi hasil ujicoba angket	110
Lampiran 5	Tabulasi skor hasil jawaban angket penelitian	114
Lampiran 6	Hasil uji validitas dan reliabilitas angket penelitian	121
Lampiran 7	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	123
Lampiran 8	Hasil Statistik Uji Normalitas	125
Lampiran 9	Hasil Statistik Uji Linieritas	133
Lampiran 10	Hasil Analisis Statistik Regresi Ganda	137
Lampiran 11	Tabel F (taraf signifikansi 0,05)	139
Lampiran 12	Surat Permohonan Ijin dan Surat dari Sekolah	141
Lampiran 13	Profil Penyusun	142

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis untuk mencapai tujuan. Pada bidang pendidikan, di antara sumber daya manusia yang menjadi faktor kunci keberhasilan pendidikan adalah tenaga pendidik atau sering disebut dengan istilah guru.

Guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utama mengajar, mendidik, membimbing, melatih, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (PP. No. 74 Tahun 2008).

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru/Pendidik dan Dosen, Pasal 1 ayat 1 menegaskan bahwa pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Tingkat keberhasilan pendidik dalam menyelesaikan pekerjaan disebut dengan istilah "*level performance*" atau level kinerja. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepuasan kerja guru. Sehingga kepuasan kerja guru sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja atau hasil kerja guru tersebut (Broome, 2009 dalam Bakan, 2014, h.1473).

Karwati dan Priansa (2013, h.40), mengemukakan bahwa, “Hasil kerja mengajar pendidik menyangkut beberapa hal seperti kualitas, tingkat keahlian, latar belakang budaya dan pendidikan, kemampuan sikap, minat dan motivasi, disiplin, etos kerja, struktur pekerjaan, keahlian, serta umur dari angkatan kerja”.

Setiap organisasi/lembaga/satuan pendidikan mempunyai cara yang berbeda untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik antara lain dengan adanya penciptaan iklim organisasi atau iklim di sekolah yang kondusif. Setiap satuan pendidikan mempunyai iklim yang berbeda dengan iklim sekolah lainnya tergantung dari bagaimana organisasi tersebut mengaturnya. Iklim organisasi dapat bersifat menekan, netral, dan dapat bersifat mendukung. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklim organisasi yang diciptakan.

Iklim organisasi adalah lingkungan di mana para guru suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim di satuan pendidikan dapat mempengaruhi segala hal yang bekerja dalam organisasi/satuan pendidikan tersebut sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis. Indikator iklim organisasi di satuan pendidikan terdiri dari hubungan antar guru dan kombinasi antara nilai dan tujuan yang ditetapkan oleh satuan pendidikan tersebut.

Iklim yang ada di dalam organisasi akan berdampak kepada perilaku yang ditunjukkan oleh guru, artinya semakin baik iklim organisasi akan semakin baik pula perilaku yang ditunjukkan oleh guru dan demikian pula sebaliknya apabila

kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat dilaksanakan.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat ahli, Davis dan Newstrom (1990, h.23) bahwa, “Iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja”. Ia menambahkan bahwa iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai/staf/guru tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Menurutnya, sikap tenaga pendidik/guru memiliki garis linier dengan iklim organisasi atau iklim sekolah, keduanya akan sangat berpengaruh terhadap motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja guru tersebut.

Iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi organisasi dan perilaku anggota organisasi. Konsep iklim organisasi didasarkan pada persepsi pribadi anggota organisasi, maka pengukuran iklim organisasi kebanyakan dilakukan melalui kuisioner.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, menunjukkan fakta bahwa iklim organisasi yang terdapat di lembaga PAUD di Kecamatan Pontianak Barat kurang kondusif, hal tersebut dapat dilihat dari intensitas pergantian guru yang cukup sering terjadi. Kondisi tersebut diduga disebabkan oleh adanya ketidakpuasan kerja para guru terhadap profesi ataupun kompensasi yang didapatkan.

Hal ini berdasarkan pendapat Robbins (2017) bahwa di antara cara guru mengungkapkan rasa ketidakpuasan adalah dengan berhenti ataupun keluar dari

pekerjaannya. Fakta tersebut didukung dengan pendapat Hasibuan (2015, h.202) bahwa ukuran intensitas keluar-masuknya orang untuk mengisi lowongan atau meninggalkan pekerjaan dalam suatu organisasi atau sekolah yang disebabkan oleh berbagai alasan menjadi indikasi ketidakpuasan kerja yang dilakukan.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan (gaji/upah/kompensasi) yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins dan Judge, 2009, h.206).

Kepuasan kerja adalah suatu tingkat perasaan yang positif/negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan. Maksudnya, kepuasan kerja adalah kondisi di mana individu menyukai pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan demikian sebaliknya seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang ditunjukkan setelah kebutuhan mereka terpenuhi oleh organisasi. Bila penghargaan ataupun kebutuhan yang didapat oleh guru/staf dirasa adil dan memadai, maka kepuasan kerja guru akan meningkat karena mereka menerima penghargaan ataupun kebutuhan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi ataupun kinerja mereka. Kepuasan kerja

yang tinggi menyebabkan guru/staf akan dengan baik dan akan meningkatkan loyalitas guru terhadap lembaga sekolah.

Kepuasan kerja dapat difahami sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan.

Bagi organisasi dalam hal ini sekolah, kepuasan kerja guru harus mendapat perhatian dan pemenuhan yang baik, terutama menjadi tugas kepala sekolah atau lembaga. Bagi guru, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Sehingga dapat difahami bahwa dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat diciptakan melalui berbagai faktor seperti kompensasi, kepemimpinan, dan kondisi kerja yang baik. Kepuasan akan dirasakan oleh guru/staf apabila pekerjaan dan individunya saling menunjang. Ciri-ciri guru yang tidak puas pada pekerjaannya yaitu malas dalam melakukan pekerjaan, memperlambat penyelesaian tugas, dan yang lainnya.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah kompensasi kerja. Hal ini dituliskan Robbins (2013, h.181) dalam bukunya “*Organizational Behaviour, 15th edition*”. Kompensasi bisa berupa gaji, upah, tunjangan, dan kenaikan jabatan. Kompensasi merupakan imbalan atau penghargaan yang diberikan atasan kepada bawahan karena telah mencapai tujuan organisasi atau berprestasi dalam organisasi, baik langsung maupun tidak langsung.

Herzberg (1969) dalam Brooks (2009, h.112) menempatkan kompensasi sebagai bagian dari faktor pemelihara saja (*hygiene factor*) sebagai mana dituliskan dalam teori dua faktor. Pada teori tersebut, Herzberg menggunakan istilah “Remuneration: pay, salary” yang kemudian diterjemahkan sebagai gaji, upah, dan kompensasi.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) pendidik secara langsung atau tidak akan mempengaruhi produktivitas kinerja pendidik yang menjadi sarana penting dalam manajemen sumber daya alam di suatu sekolah.

Kepuasan kerja guru yang rendah menjadi salah satu gejala perusak kondisi organisasi sekolah. Hal tersebut akan menimbulkan prestasi kerja guru menurun, malas bekerja, banyaknya keluhan pendidik, menurunnya kualitas pengajaran, dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya jika kepuasan kerja guru meningkat maka akan mudah dalam mencapai tujuan organisasi sekolah sesuai yang Kepala Sekolah harapkan. Kepuasan kerja guru yang baik berarti menunjukkan adanya kesesuaian antara imbalan yang tersedia dan yang diharapkan pendidik.

Robbins dan Judge (2013, h.111) berpendapat bahwa iklim organisasi (sekolah) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap reaksi emosional guru baik positif ataupun negatif, hal ini yang akan berdampak langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja atau hasil kerja guru tersebut.

Program Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah pondasi dasar dari keseluruhan jenjang pendidikan yang harus diikuti oleh peserta didik. Sehingga program PAUD ini sangat penting keberadaannya dan harus terus ditingkatkan mutu pendidikannya.

Lembaga PAUD yang berada di Kecamatan Pontianak Barat terus berusaha untuk meningkatkan kinerja pendidiknya baik dengan pemberian motivasi, mendisiplinkan para pendidik, maupun memberikan kompensasi atau penghargaan pada pendidik. Hal tersebut dilakukan untuk menunjang peningkatan produktivitas kinerja pendidik pada sekolah.

Berdasarkan uraian tersebut, maka diketahui bahwa beberapa pendapat ahli mengatakan adanya hubungan Antara kepuasan kerja dengan beberapa factor lain, diantaranya kompensasi yang diterima dan iklim organisasi sekolah tersebut. Berdasarkan hasil studi pendahuluan dikaitkan dengan penjelasan teori tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru PAUD di Kecamatan Pontianak Barat”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru PAUD di Kecamatan Pontianak Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru PAUD di Kecamatan Pontianak Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru PAUD di Kecamatan Pontianak Barat?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru PAUD di Kecamatan Pontianak Barat.

Tujuan khusus dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja guru PAUD di Kecamatan Pontianak Barat.
2. pengaruh antara iklim organisasi terhadap kepuasan guru PAUD di Kecamatan Pontianak Barat.
3. pengaruh antara kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru PAUD di Kecamatan Pontianak Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini berguna bagi pengembangan teori bidang administrasi pendidikan yang meliputi kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru PAUD.

Secara teoritis, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk memperdalam pengetahuan pembaca tentang kepuasan kerja, kompensasi, dan/atau iklim organisasi sekolah.

2. Manfaat secara Praktis

a. Bagi Lembaga PAUD Di Kecamatan Pontianak Barat

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan, sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kecamatan Pontianak Barat agar menyadari pentingnya Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan kerja guru.

b. Bagi Para Guru PAUD di Kecamatan Pontianak Barat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para Kepala sekolah PAUD di Kecamatan Pontianak Barat lebih memotivasi para guru, dalam meningkatkan kualitas kerja sebagai guru PAUD.

E. Ruang Lingkup dan Definisi Operasional

Ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini meliputi tiga variabel, yaitu dua variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependent variable*). Sebagai variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2), sedangkan sebagai variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru PAUD (Y).

Selanjutnya, definisi operasional penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan kerja guru dalam penelitian ini adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang pendidik atau guru atas peranan atau pekerjaannya sebagai guru di lembaga yang akan berakibat pada suasana batin, perilaku keseharian, dan kinerja para guru PAUD di Kecamatan Pontianak Barat.

Indikator kepuasan kerja guru dalam penelitian ini di antaranya: pekerjaan sebagai guru PAUD, tanggung jawab, kondisi kerja, rekan kerja, pengawasan dan arahan, serta gaji dan kompensasi.

2. Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini adalah merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pendidik atau guru sebagai imbalan atas jasa baik berupa pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan kepada lembaga PAUD.

Indikator kompensasi dalam penelitian ini di antaranya: kompensasi finansial secara langsung, kompensasi finansial tidak secara langsung dan penghargaan bukan uang (*nonfinancial rewards*).

3. Iklim Organisasi

Iklim organisasi dalam penelitian ini adalah keadaan lingkungan sekolah yang berupa suasana sosial dan lingkungan belajar yang memberikan gambaran iklim proses pengajaran dan pembelajaran di dalam ataupun luar kelas, hubungan antarpersonal pendidik, dan suasana area kehidupan sekolah secara keseluruhan yang dapat memberikan efek kepada seluruh warga sekolah khususnya para pendidik.

Indikator iklim organisasi dalam penelitian ini di antaranya: kenyamanan, kondisi pelaksanaan pengajaran & pembelajaran, hubungan interpersonal, dan suasana dan kebersihan lingkungan sekolah.