

**IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU
DI SMP NEGERI 2 KARTASURA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Strata-1 Program Studi Pendidikan Ekonomi Akuntasni



Disusun Oleh:

ERWAN AHMADI
A 210 010 217

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan suatu kekayaan bagi perusahaan. Kekayaan yang berupa guru dapat diolah dan dimanfaatkan dengan tujuan untuk mencapai hasil yang memuaskan. Untuk itu setiap organisasi dituntut adanya perhatian dibidang sumber daya manusia. Perubahan yang terjadi dalam organisasi tidak dapat dihindari, disebabkan karena berkembangnya jaman yang menuntut sumber daya untuk senantiasa mengikuti perubahan tersebut jika tidak ingin ketinggalan jaman. Organisasi bisa berdiri diawali adanya beberapa tujuan tertentu yang hanya dapat dicapai melalui tindakan yang harus dilakukan dengan persetujuan bersama. Jadi apabila tujuan itu membawa kebaikan bagi anggota maupun masyarakat, namun ciri organisasi itu sama.

Sebagaimana dikemukakan Kusnan (2004:1) perilakunya terarah pada tujuan (*directed behavior*). Artinya organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama. Hal ini berarti bahwa organisasi merupakan alat yang sangat diperlukan dalam sekolah. Sekolah yang baik dalam mutunya apabila memberi keuntungan yang sangat mengesankan bagi anggota sekolah maupun masyarakat. Roda organisasi bisa berjalan dengan lancar apabila organisasi itu tetap dalam kaidah karakteristiknya. Kompensasi merupakan sesuatu yang

penting artinya bagi para guru karena kompensasi merupakan faktor yang dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi. Tanpa adanya kompensasi, maka organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan lancar.

Dimana tujuan utama setiap organisasi adalah merancang sistem imbalan (*reward*) yang digunakan untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan guru yang berkompeten. Satu tujuan seseorang bekerja adalah mengharapkan imbalan dari organisasi dimana ia bekerja, sedangkan pihak sekolah mengharapkan guru memberikan kinerja yang terbaik bagi sekolahnya. Akibatnya jika imbalan yang diberikan kepada guru terlalu tinggi dan tidak mencapai sasaran karena imbalan tersebut tidak mempengaruhi kinerja guru maka hal ini akan sia-sia saja, disisi lain imbalan yang terlalu tinggi akan meningkatkan biaya operasi.

Guru yang memiliki kinerja baik maka akan memperoleh imbalan yang lebih tinggi begitu pula sebaliknya artinya semakin tinggi kinerja yang diraih guru akan semakin tinggi pula kenaikan imbalannya. Untuk mengetahui kinerja guru tersebut tinggi atau rendah diperlukan penilaian yang baik dari pihak manajemen sebab jika sistem penilaian tidak baik maka penerapan kompensasi juga tidak akan efektif.

Berbagai aspek bidang pekerjaan baik itu di instansi pemerintah maupun swasta dapat memberikan kepuasan bagi pegawai apabila ada program kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Untuk itu hendaknya program

kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang perburuhan, atau sesuai dengan peraturan kerja pada lembaga masing-masing. Dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka disiplin guru semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Menurut Steers dalam Aritonang (2005:2):

Bahwa tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh; 1. pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik, 2. pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak membuat para pekerja merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para pekerja tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi tersebut.

Berdasarkan pandangan di atas maka kompensasi dapat berwujud finansial atau pun nonfinansial pada dasarnya adalah suatu wujud penghargaan atas jasa seseorang pada organisasi sekolah yang bersangkutan, kompensasi yang berwujud finansial terdiri dari pembayaran guru dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komosi. Sedangkan kompensasi yang berwujud nonfinansial terdiri dari, liburan berbagai macam asuransi jasa seperti keperawatan anak atau kepedulian keagamaan. Untuk itu makin lebih disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan atau pun menurunkan tingkat kepuasan kerja guru. Jika dikelola dengan baik kompensasi akan membantu sekolah untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga guru dengan baik, sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup guru yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan organisasi dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Akibat dari ketidak puasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan penyebab mogok kerja dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran guru yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa guru yang semakin parah, sebaliknya jika terjadi kelebihan pembayaran juga akan menyebabkan organisasi dan individual berkurang daya kompetensinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan guru.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dalam penelitian ini akan diambil topik untuk diteliti dengan judul: **“Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP N 2 Kartasura”**.

B. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah sangatlah penting agar masalah utama dan obyek yang diteliti bisa di capai tanpa dikaburkan dengan masalah lain yang akan muncul. Untuk itu pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengamatan dan penelitian terbatas pada masalah iklim organisasi, kompensasi dan kinerja guru di SMP N 2 Kartasura.
2. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2007.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP N 2 Kartasura?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP N 2 Kartasura?
3. Apakah iklim organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP N 2 Kartasura?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP N 2 Kartasura.
2. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP N 2 Kartasura.
3. Untuk mengetahui iklim organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP N 2 Kartasura.

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada SMP N 2 Kartasura di dalam kaitannya dengan masalah iklim organisasi, kompensasi, dan kinerja guru.

2. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini sebagai sarana mengembangkan ilmu pengetahuan yang secara teoritis telah dipelajari.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai bahan pertimbangan jika mengadakan penelitian dengan topik yang sama.

F. Sistematika Skripsi

Sistematika penulisan ini dibuat dengan kaidah dan susunan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan teori tentang kinerja guru, iklim organisasi, kompensasi, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi, sampel, sampling, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan tentang sejarah berdirinya sekolah, struktur organisasi, penyajian data, analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berupa kesimpulan dan saran-saran.