

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI SE KOTA GORONTALO

Putriani L. Maliki

Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan : (1) terdapat hubungan positif lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru, (2) terdapat hubungan positif kompensasi dengan kepuasan kerja guru, (3) terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja guru

A. Pendahuluan

Guru merupakan komponen pendidikan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan dalam mewujudkan tujuannya. Guru adalah faktor utama yang berkaitan langsung dengan kegiatan proses belajar mengajar (KBM) di kelas. Oleh sebab itu, seorang guru memiliki peranan strategis dalam menunjang pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen 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 pendidikan nonformal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Selain itu, guru harus memiliki paling tidak empat kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.¹

Kepuasan kerja ini merupakan impian dan harapan setiap guru, akan tetapi banyak faktor yang menyebabkan puas atau tidak puasnya seorang guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dan pendidik. Faktor-faktor tersebut adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, gaji/honor, hubungan guru dengan guru, hubungan guru dengan kepala sekolah, hubungan guru dengan siswa, motivasi, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, sikap guru, pengetahuan tentang komunikasi. Semua faktor tersebut langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja guru diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi guru dalam bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Lingkungan kerja dapat berupa keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan

¹ Sidik, Firman. "Guru Berkualitas Untuk Sumber Daya Manusia Berkualitas." *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4.2 (2016): 109-114.

kerja nyaman dan mendukung, dan pegawai akan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada. Lingkungan kerja yang memuaskan pegawai akan dapat meningkatkan kinerja guru dan sebaliknya lingkungan kerja yang sangat tidak memuaskan dapat mengurangi kinerja guru.

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga sangat menentukan kepuasan kerja guru. Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan. Perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan. Sistem kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan kerja para guru. Ketidakpuasan guru atas kompensasi yang diterima akan menimbulkan dampak yang negatif, seperti produktifitas kerja guru menurun, tingkat absensi tinggi dan lain sebagainya.

Banyak usaha yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Diantaranya adalah dengan melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan guru dalam mengajar, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan dan penataran, mempermudah usulan kenaikan pangkat, serta secara bertahap pemerintah pusat dan daerah telah memberikan peningkatan kesejahteraan seperti gaji ke 13, dan tunjangan kesejahteraan dari pemerintah daerah dan lain sebagainya. Namun, usaha yang sudah dilaksanakan tampaknya belum memperlihatkan hasil yang memuaskan.

Kepuasan kerja guru perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak-pihak terkait karena kepuasan kerja ini sangat erat hubungannya dengan pencapaian tujuan dan kelancaran aktivitas pembelajaran. Guru yang merasa puas dalam bekerja akan bekerja dengan baik, karena kepuasan kerja itu memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja. Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan kualitas dan produktivitas kerja yang tinggi.

B. Kajian Pustaka

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2001:202).²

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. (Martoyo, 1992:115).³

Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya. Sementara setiap karyawan/pegawai secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Berdasarkan uraian di atas makadapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif dan perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaan, gaji, supervise, rekan kerja dan hal-hal yang menyangkut dunia kerjanya.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2011:2).⁴

² Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi: Bumi Aksara, 2001), h. 202.

³ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : BPFE, 1992) h. 115.

⁴ Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2011) h. 2.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan (Rivai, 2007:165).⁵

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan (Sihotang, 2007:220).⁶

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2001:117).⁷

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

C. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri Se Kota

Gorontalo dengan jumlah 500 orang yang tersebar pada 16 sekolah. Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu angket.

D. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji signifikansi koefisien korelasi kedua variabel. Uji signifikansi korelasi dilakukan dengan statistik uji-t. hasil perhitungan statistik uji-t diperoleh nilai $t_{hitung} = 16,567$. Sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan $dk = n - 2 = 83 - 2 = 81$, diperoleh 1,671. Karena nilai $t_{hitung} = 16,567 > t_{tabel} = 1,671$ maka hipotesis yang diajukan peneliti bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kota Gorontalo diterima.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji signifikansi koefisien korelasi kedua variabel. Uji signifikansi korelasi dilakukan dengan statistik uji-t. hasil perhitungan statistik uji-t diperoleh nilai $t_{hitung} = 20,306$. Sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dengan $dk = n - 2 = 83 - 2 = 81$, diperoleh 1,671. Karena nilai $t_{hitung} = 20,306 > t_{tabel} = 1,671$ maka hipotesis yang diajukan peneliti bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kota Gorontalo diterima.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Koefisien korelasi lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru (Y) sangat signifikan. Hal ini menginformasikan bahwa makin baik lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi yang diterima guru (X_2) secara bersama-sama maka makin tinggi pula kepuasan kerja guru (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima atau terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kota Gorontalo (Y).

⁵ Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), h. 165.

⁶ Sihotang.A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007), h. 220.

⁷ Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi: Bumi Aksara, 2001), h. 117.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh secara empiris melalui pengujian ketiga hipotesis sebagaimana yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya dijelaskan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan peneliti diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) baik secara sendiri-sendiri atau secara bersama-sama dengan variabel kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kota Gorontalo (Y).

Pertama, hubungan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dengan variabel kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kota Gorontalo (Y) ditunjukkan oleh nilai korelasinya yang signifikan yakni $r_{y1} = 0,879$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki hubungan yang positif dengan variabel kepuasan kerja guru (Y). Besarnya hubungan tersebut dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasinya (r_{y1}^2) sebesar 0,7726 yang berarti bahwa 77,26% varians pada kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 15,41 + 0,91X_1$. Selanjutnya ditentukan oleh faktor lain yang tidak ikut diuji pada penelitian ini. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja guru karena apabila tercipta lingkungan kerja yang baik pasti kepuasan kerja guru akan meningkat, hal ini dibuktikan dengan temuan peneliti di lapangan bahwa rata-rata sekolah yang memiliki atau sudah tercipta lingkungan kerja yang baik maka kepuasan kerja guru juga meningkat, dimana guru berlomba-lomba meningkatkan SDM guna bersaing untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Kedua, temuan lain pada penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang linier dan positif antara variabel kompensasi (X_2) dengan variabel kepuasan kerja guru (Y). Besarnya hubungan antara kedua variabel ini ditunjukkan oleh nilai korelasinya yang

signifikan yakni $r_{y2} = 0,914$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) memiliki hubungan yang positif dengan variabel kepuasan kerja guru (Y). Besarnya hubungan tersebut dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasinya (r_{y2}^2) sebesar 0,8354 yang berarti bahwa 83,54% varians pada kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh kompensasi sedangkan yang lain dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ikut diteliti pada penelitian ini. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap guru, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar guru yang bekerja didalam suatu instansi. Tujuan dari pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu guru memenuhi kebutuhannya serta meningkatkan motivasi kerja guru dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Ketiga, pengujian hipotesis hubungan ketiga variabel yang diteliti pada penelitian dengan variabel kepuasan kerja guru (Y) menghasilkan temuan penelitian secara empirik bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan variabel kepuasan kerja guru (Y). Temuan penelitian ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi ganda yang signifikan yakni $r_{y.12} = 0,932$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) secara bersama-sama memiliki hubungan yang positif dengan variabel kepuasan kerja guru (Y). Besarnya hubungan tersebut dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasinya ($r_{y.12}^2$) sebesar 0,8686 yang berarti bahwa 86,86% varians pada kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) melalui persamaan regresi jamak $\hat{Y} = 16,959 + 0,370X_1 + 0,529X_2$. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja guru maka diperlukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja agar terjaga dengan baik serta

disamping itu diperlukan juga sistem kompensasi yang baik disekolah sehingga akan ada upaya yang nyata dari guru itu sendiri yang bisa mendorong untuk meningkatkan kepuasan kerjanya.

F. Penutup

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan hal-hal berikut.

1. Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kota Gorontalo. Artinya makin kondusif lingkungan kerja yang dialami seorang guru maka akan meningkat tingkat kepuasan guru.
2. Terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kota Gorontalo. Artinya makin baik sistem kompesasi yang diperoleh guru maka akan meningkat tingkat kepuasan guru.
3. Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan kompensasi, secara bersama-sama dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kota Gorontalo. Artinya makin kondusif lingkungan kerja yang dialami seorang guru dan makin baik sistem kompensasi yang diterima guru maka akan meningkat pula tingkat kepuasan guru.

Berdasarkan simpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Dinas pendidikan dan stakeholder pendidikan.
 - a. Para unsur dinas pendidikan dan stakeholder pendidikan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi guru sehingga guru termotivasi untuk bekerja lebih baik dan dapat mengembangkan segala potensi yang dimilikinya.
 - b. Para unsur dinas pendidikan dan stakeholder pendidikan agar tidak melibatkan guru pada kegiatan politik praktis yang mengganggu tugas profesional guru serta berpotensi

menciptakan suatu kondisi yang tidak kondusif bagi guru dalam melaksanakan tugas profesinya.

2. Kepala sekolah agar dalam melaksanakan kepemimpinannya senantiasa menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan menerapkan sistem manajemen yang terencana, dapat dilaksanakan dan dapat diukur, sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif di sekolah dan menerapkan sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja agar kepuasan kerja guru meningkat.
3. Guru sebaiknya lebih meningkatkan hubungan yang kondusif dengan sesama guru, kepala sekolah dan siswa agar tercipta rasa saling menghargai, toleran antara satu dengan yang lain.
4. Kepada peneliti, kaitannya dengan aspek tingkat kepuasan kerja guru, lingkungan kerja, dan kompensasi yang belum terjelaskan dalam penelitian ini disarankan untuk mengadakan penelitian lanjutan atau dengan melibatkan lebih banyak variabel lain yang berhubungan dengan ketiga variabel tersebut.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi: Bumi Aksara, 2001.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen SumberDaya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2011.
- Sidik, Firman. "Guru Berkualitas Untuk Sumber Daya Manusia Berkualitas." *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4.2 (2016): 109-114.
- Sihotang.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007.
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : BPFE, 1992.
- <http://www.psikologizone.com/teori-herzberg-dan-kepuasan-kerja-karyawan>