

## OPTIMALISASI KEPUASAN KERJA GURU: PERAN STRATEGIS KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA DI SMAS ISLAM ZULKIFLIYAH KECAMATAN SIMPANG MAMPLAM KABUPATEN BIREUEN

M. Yusuf<sup>1</sup>, Emalia Ariska<sup>2</sup>, Muchsin<sup>3</sup>, Mulyadi<sup>4</sup>, Zalikha<sup>5</sup>

<sup>1,2,4,5</sup>Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Jabal Ghafur

Email: [my.as72@gmail.com](mailto:my.as72@gmail.com)

### ABSTRACT

*Job satisfaction is a pleasant or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or work experiences. The purpose of this research is to determine the influence of compensation and work environment on the job satisfaction of teachers at SMAS Islam Zulkifliyah, Simpang Mamplam Subdistrict, Bireuen Regency. The research method used is quantitative with a census sampling approach, involving 39 teachers as respondents. Data were collected through questionnaires with a Likert scale of 1-5. The data analysis technique used Multiple Linear Regression and was analyzed using SPSS 24 software. The research results show that compensation and work environment, both partially and simultaneously, have a positive and significant influence on teacher job satisfaction. Compensation, which includes salary, allowances, and incentives, as well as a conducive work environment, has been proven to increase teacher job satisfaction. This research concludes that both factors play an important role in creating teacher job satisfaction, which has a positive impact on the quality of education. This research recommends increasing compensation and creating a supportive work environment to enhance teacher job satisfaction.*

**Keywords:** Compensation, Work Environment, and Teacher Job Satisfaction

### ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMAS Islam Zulkifliyah Kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan sensus sampling, penelitian ini melibatkan 39 guru sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1-5. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda dan dianalisis menggunakan software SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, dan insentif, serta lingkungan kerja yang kondusif, terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kedua faktor tersebut memainkan peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja guru, yang berdampak positif pada kualitas pendidikan. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan kompensasi dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Guru

### PENDAHULUAN

Dalam era pendidikan yang terus berkembang, kepuasan kerja guru telah muncul sebagai fondasi penting bagi kualitas dan efektivitas sistem pendidikan. Fenomena global

menunjukkan bahwa guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi, tingkat keterlibatan yang lebih dalam, dan kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap tuntutan pendidikan yang dinamis (Bakker & Demerouti, 2017). Mereka mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, merangsang rasa ingin tahu siswa, dan memfasilitasi pengembangan potensi siswa secara optimal.

Namun, di tengah idealisme ini, realitas di lapangan seringkali menghadirkan tantangan yang signifikan. Di banyak negara, termasuk Indonesia, guru menghadapi tekanan yang terus meningkat akibat beban kerja yang berat, tuntutan untuk mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, dan perubahan kurikulum yang seringkali datang dengan cepat dan tanpa persiapan yang memadai. Beban administratif yang berlebihan, kurangnya dukungan dari pihak sekolah, dan kurangnya apresiasi atas upaya mereka dapat mengikis kepuasan kerja guru secara perlahan namun pasti. Fenomena ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu guru, tetapi juga pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru yang tidak puas cenderung kurang termotivasi untuk berinovasi, kurang bersemangat dalam mengajar, dan lebih rentan terhadap stres dan kelelahan. Akibatnya, siswa mungkin tidak mendapatkan pengalaman belajar yang optimal, dan kualitas pendidikan secara keseluruhan dapat menurun.

Kepuasan kerja guru bukan sekadar masalah kesejahteraan individu; ini adalah investasi strategis dalam keberlanjutan dan kualitas sistem pendidikan. Guru yang puas adalah aset berharga yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, mendorong inovasi, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan (Hakanen et al., 2018). Mereka menciptakan lingkungan belajar yang positif, menjadi panutan bagi siswa, dan membantu membangun budaya sekolah yang inklusif dan suportif. Dalam konteks ini, kompensasi dan lingkungan kerja muncul sebagai dua pilar utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja guru. Kompensasi yang adil dan kompetitif bukan hanya tentang gaji; ini tentang pengakuan atas nilai dan kontribusi guru, serta tentang memberikan mereka rasa aman dan stabilitas finansial. Di era modern, kompensasi juga mencakup aspek-aspek seperti pengembangan karir, kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan profesional, serta

keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Lingkungan kerja yang kondusif, di sisi lain, menciptakan suasana di mana guru merasa dihargai, didukung, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Ini melibatkan aspek-aspek seperti hubungan yang positif dengan rekan kerja dan kepala sekolah, dukungan administratif yang efisien, akses ke sumber daya dan teknologi yang memadai, serta budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif.

Teori Total Rewards (WorldatWork, 2020) menawarkan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami kompensasi dalam konteks modern. Teori ini menekankan bahwa kompensasi harus mencakup tidak hanya gaji dan tunjangan finansial, tetapi juga aspek-aspek non-finansial seperti pengembangan karir, pengakuan, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja yang positif. Dalam konteks guru, ini berarti memberikan mereka kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, mengakui prestasi mereka, dan memberikan mereka fleksibilitas untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi mereka. Di era digital, guru juga mengharapkan fleksibilitas dalam kompensasi, seperti kesempatan untuk mengikuti pelatihan online, mengakses sumber daya digital, dan menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja mereka. Ini mencerminkan pergeseran menuju model kerja yang lebih fleksibel dan adaptif, di mana guru memiliki lebih banyak kendali atas bagaimana dan kapan mereka bekerja.

Teori Psychological Safety (Edmondson, 2019) menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja di mana guru merasa aman untuk mengungkapkan ide, mengambil risiko, dan belajar dari kesalahan. Dalam konteks pendidikan, ini berarti membangun budaya sekolah di mana guru merasa didukung untuk mencoba hal-hal baru, berbagi praktik terbaik, dan berkolaborasi dengan rekan kerja mereka. Lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif, di mana guru merasa dihargai dan didukung, sangat penting untuk kepuasan kerja (Newman et al., 2021). Ini melibatkan membangun hubungan yang positif antara guru dan kepala sekolah, memfasilitasi komunikasi yang efektif, dan menciptakan ruang bagi guru untuk berbagi ide dan pengalaman mereka. Selain itu, dukungan teknologi yang memadai dan akses ke sumber daya yang relevan juga merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru telah menghasilkan temuan yang beragam. Beberapa studi menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja (Misdar, 2023), sementara studi lain menekankan pentingnya kompensasi non-finansial, seperti pengakuan dan pengembangan karir (Rahman et al., 2023). Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan konteks budaya, organisasi, dan individu. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana berbagai aspek kompensasi berinteraksi dan memengaruhi kepuasan kerja guru dalam konteks yang berbeda. Dalam konteks lingkungan kerja, penelitian terbaru menyoroti pentingnya faktor-faktor seperti dukungan teknologi, fleksibilitas kerja, dan budaya organisasi yang inklusif. Namun, masih ada gap dalam pemahaman kita tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan memengaruhi kepuasan kerja guru di berbagai konteks budaya dan organisasi (Sulistyaningsih, 2019).

SMAS Islam Zulkifliyah, sebagai salah satu sekolah di daerah dengan sumber daya terbatas, menghadapi tantangan yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Guru di sekolah ini mungkin menghadapi keterbatasan dalam hal kompensasi, dukungan teknologi, dan kesempatan untuk pengembangan profesional. Fenomena yang diamati meliputi keterbatasan akses ke teknologi dan sumber daya digital, kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir dan pelatihan profesional, beban kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan administratif, serta potensi kurangnya pengakuan atas kinerja guru. Permasalahan ini dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja guru, peningkatan tingkat pergantian guru, dan penurunan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jaya Negara, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi gap riset dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran strategis kompensasi dan lingkungan kerja dalam mengoptimalkan kepuasan kerja guru di SMAS Islam Zulkifliyah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis yang dapat diterapkan oleh pihak sekolah untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dan kualitas pendidikan. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk mengumpulkan data dari guru,

kepala sekolah, dan staf sekolah lainnya. Data kuantitatif akan dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja guru. Data kualitatif akan dianalisis menggunakan metode tematik untuk mengidentifikasi tema-tema kunci yang muncul dari wawancara dan observasi.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Luthans (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional karyawan tentang pencapaian harapan dari hasil pekerjaannya. Greenberg & Baron (2019) mendeskripsikan kepuasan kerja individu sebagai sikap positif atau negatif apa yang dilakukan individual terhadap pekerjaannya. Menurut Luthan (2019) menyatakan indikator kepuasan kerja terdiri dari:

1. Pekerjaan Itu Sendiri,
2. Gaji.
3. Rekan Kerja.
4. Promosi.
5. Supervisi.

Menurut Deesler (2019) berpendapat bahwa kompenasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Wirawan (2016) indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji.
2. Tunjangan.
3. Insentif atau bonus.
4. Penghargaan atas prestasi kerja.

Menurut Sedarmayanti (2019) 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

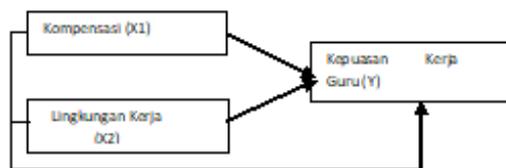
kelompok. Menurut Nitisemito (2019) lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Adapun faktor pengukur lingkungan kerja yang ditunjukkan adalah sebagai berikut (McCoy dan Evans, 2015) :

1. Faktor Udara.
2. Faktor Suhu.
3. Faktor Suara.
4. Faktor Cahaya dan warna.
5. Faktor Ruang.

Berdasarkan penelitian Rahayuningsih, et al., (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Rasyid dan Tanjung (2020) meneliti Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Damayanti dan Ismiyanti (2020) menemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut:

- H1 : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru  
H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru  
H3 : Diduga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru



**Gambar 1**  
**Desain Penelitian**

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022), data kuantitatif mengacu pada metodologi penelitian yang didasari pada data positivistik atau “konkret”. Artinya data berupa analisis numerik berdasarkan statistik digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian kuantitatif untuk memperoleh suatu kesimpulan. Data primer dalam penelitian ini ialah melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert 1 sampai 5. Adapun, Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMAS Islam Zulkifliyah Kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen yaitu sebesar 39 guru. Probabilitas Sampling yang merupakan teknik pengambilan sample dimana semua elemen mempunyai peluang untuk terpilih menjadi sample. Model Probabilitas Sampling yang digunakan adalah Sampling Jenuh atau Sensus Sampling. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2022). Hasil di atas menunjukkan, bahwa sampel berjumlah 39 responden guru SMAS Islam Zulkifliyah Kecamatan Simpang Mamplam Kabupaten Bireuen. Adapun teknik analisis data meliputi : uji instrument, asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi dengan software SPSS versi 24.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 1.**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Item pertanyaan	Variabel	Koefisien korelasi	Nilai Tabel	Keterangan
-----------------	----------	--------------------	-------------	------------

			<b>kritis r (N=39)</b>	
A1	Kepuasan Kerja (Y)	0,755	0,316	Valid
A2		0,828	0,316	Valid
A3		0,785	0,316	Valid
A4		0,776	0,316	Valid
A5		0,710	0,316	Valid
B1	Kompensasi (X1)	0,934	0,316	Valid
B2		0,953	0,316	Valid
B3		0,804	0,316	Valid
B4		0,856	0,316	Valid
C1	Lingkungan Kerja (X2)	0,730	0,316	Valid
C2		0,497	0,316	Valid
C3		0,557	0,316	Valid
C4		0,729	0,316	Valid
C5		0,582	0,316	Valid
C6		0,733	0,316	Valid
C7		0,408	0,316	Valid
C8		0,539	0,316	Valid

Berdasarkan tabel 1 tersebut diperoleh bahwa semua variabel, alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis  $r$ ,  $\alpha = 5\%$  sebesar 0,316. Hal ini berarti bahwa semua instrument penelitian memiliki validitas konsistensi internal yang signifikan dalam mengukur aspek yang diukur. Ini berarti bahwa semua data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

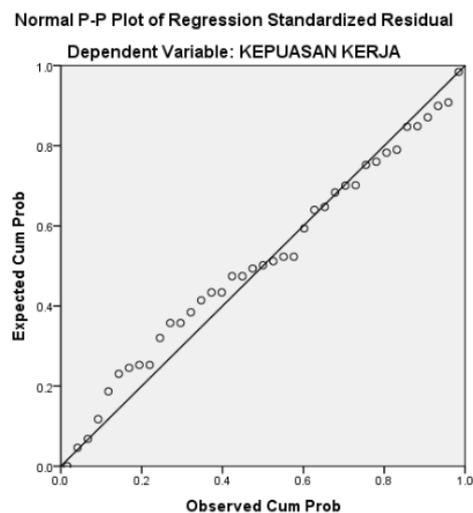
No	Variabel		Cronbach's Alpha	Keterangan
----	----------	--	------------------	------------

		Jumlah Item	Hitung	Standar	
1	Kepuasan Kerja (Y)	5	0,826	0,60	Handal
2	Kompensasi (X1)	4	0,902	0,60	Handal
3	Lingkungan Kerja (X2)	8	0,739	0,60	Handal

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian ini telah dapat dipercaya karena telah memenuhi kredibilitas standar Cronbach's Alpha dengan nilai lebih dari 0,60 dan nilai reliabilitas tersebut dapat dikategorikan handal.

### c. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas



**Gambar 2.**

#### Hasil Uji Normalitas Probability Plot

Grafik normal probability plot di atas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolinearitas

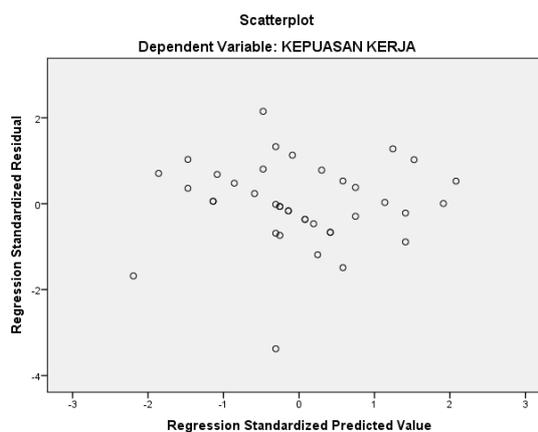
**Tabel 3.**

**Pengujian Multikolinearitas**

No	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi (X1)	0,979	1,021
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,979	1,021

Tabel 6 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 (10%) yang berarti bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3.**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 3 dibawa ini dapat terlihat bahwa sebaran residual tidak teratur, ditandai dengan plot yang terpecah di atas dan di bawah nol pada sumbu y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang mengkhawatirkan terhadap variabel metrik yang digunakan dalam penelitian ini.

### d. Hasil Regresi Berganda

**Tabel 4.**  
**Coefficient**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
(Constant)	.913	.755		1.209	.234					
KOMPENSASI	.415	.087	.594	4.798	.000	.630	.625	.587	.979	1.021
LINGKUNGAN KERJA	.358	.175	.254	2.050	.048	.340	.323	.251	.979	1.021

- Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
- Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

Tabel 4. menampilkan persamaan regresi yaitu :

$$Y = 0,913 + 0,415X_1 + 0,358X_2 + e$$

- Nilai konstanta adalah 0,913, artinya nilai kepuasan kerja guru apabila tidak adanya pengaruh dari variabel lain (variabel lain dianggap nol).
- Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_1$ ) menunjukkan nilai positif adalah (0,415). Yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) terjadinya peningkatan satu satuan, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap (dianggap nol), maka akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja guru sebesar (0,415).
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai positif adalah (0,358). Yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terjadinya peningkatan satu

satuan, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap (dianggap nol), dan kepuasan kerja guru juga akan meningkat sebesar (0,358).

4. Hasil pengujian statistik diperoleh nilai thitung sebesar 4.798 untuk variabel kompensasi (X1), Adapun nilai ttabel untuk ukuran 39 sampel pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% adalah 2.022. Dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel maka variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMAS Islam Zulkifliyah Simpang Mamplam, yang berarti menerima hipotesis nol (H0) dan menolak hipotesis alternatif (Ha).
5. Hasil pengujian statistik diperoleh nilai thitung sebesar 2.050 untuk variabel lingkungan kerja (X2), Adapun nilai ttabel untuk ukuran 39 sampel pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% adalah 2.022. Dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel maka variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMAS Islam Zulkifliyah Simpang Mamplam, yang berarti menerima hipotesis alternatif (Ha) dan menolak hipotesis nol (H0).

#### e. Uji F (Simultan)

**Tabel 5.**  
**Annova**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.718	2	1.359	15.359	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.186	36	.088		
	Total	5.904	38			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat dibuktikan bahwa hipotesis alternatif (Ha) dalam penelitian ini dapat diterima. Kepuasan kerja guru SMAS Islam Zulkifliyah Simpang Mamplam sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel kompensasi (X1), dan lingkungan kerja (X2). Variabel-variabel tersebut secara bersama-sama

mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMAS Islam Zulkifliyah Simpang Mamplam yaitu dengan nilai Fhitung sebesar 15.359 dan Ftabel sebesar 2,85 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel-variabel bebas yang diteliti berpengaruh positif terhadap variabel terikat kepuasan kerja guru SMAS Islam Zulkifliyah Simpang Mamplam.

#### f. Koefisien Determinasi

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 <sup>a</sup>	.460	.430	.297

Berdasarkan tabel 6. dapat diketahui adanya nilai (Adjusted R Square) yaitu 0,430. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (X) memiliki pengaruh sebesar 43,0% terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan, 57,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMAS Islam Zulkifliyah Simpang Mamplam. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Richard dan Gordon (2015) Menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengeneai pekerjaan itu sendiri, baik gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasanrekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercapai. Karena alasan seseorang untuk bekerja adalah untuk

memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Menurut Simamora (2018) pemberian segala bentuk kompensasi juga sangatlah berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan, karena dengan pemberian kompensasi seperti kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dan atau fisik dimana karyawan itu bekerja akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang dibebankan pegawai di dalam melakukan pekerjaannya. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja merupakan salah satu bidang yang menarik untuk dikaji atau diteliti. Sebagian besar manager percaya bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Tujuan program kompensasi antara lain untuk menarik orang-orang yang memiliki competence agar bergabung ke organisasi, mempertahankan karyawan agar tetap bekerja di organisasi, dan memotivasi karyawan agar lebih produktif.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMAS Islam Zulkifliyah Simpang Mamplam. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Penelitian Hidayat (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Odger (2018) mendefinisikan lingkungan kerja yang ergonomik, sebagai ilmu terapan yang mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan tingkat kenyamanan, efisiensi, dan keamanan dalam mendesain tempat kerja demi memuaskan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan di perusahaan.

Tentu saja kepuasan kerja tidak datang dengan sendirinya, disamping dengan adanya kemauan dan usaha dalam diri karyawan, ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Seperti yang dikatakan Nitisemito (2017) bahwa salah satu

faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam pelaksanaan tugas adalah lingkungan kerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya, namun banyak diantara perusahaan kurang memperhatikan faktor tersebut.

Dapat disimpulkan dari pendapat ahli diatas bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap refleksi atau sikap menyenangkan dari para karyawan terhadap pekerjaan berdasarkan harapan dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan dan lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang dimaksud disini meliputi suasana ditempat kerja dan hubungan yang terjalin baik antar anggota organisasi. Kepuasan kerja ini akan timbul bila para karyawan merasa apa yang seharusnya diterima dari pekerjaan yang dilakukannya telah selesai bila dibandingkan dengan apa yang telah mereka lakukan atas pekerjaannya tersebut. Bila karyawan telah mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi, maka karyawan tersebut menunjukkan sikap yang positif. Sedangkan bila karyawan mempunyai kepuasan kerja rendah, maka karyawan tersebut menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya tersebut. Sikap ini akan diwujudkan tidak hanya dalam menghadapi pekerjaannya saja, tetapi juga akan diwujudkan dalam segala sesuatu yang dihadapinya dilingkungan kerjanya.

### **3. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru**

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 15.359 lebih besar dari F tabel sebesar 2.85, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan, variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian, hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, yang berarti bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja guru.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dan Ismiyanti (2021), yang menemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 64,2% dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kesamaan temuan ini semakin menguatkan bahwa faktor kompensasi dan lingkungan kerja

memiliki peran penting dalam membentuk tingkat kepuasan kerja tenaga pendidik, sejalan dengan teori kepuasan kerja yang menekankan bahwa aspek finansial dan non-finansial dalam lingkungan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan dan motivasi kerja individu.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pihak manajemen sekolah untuk lebih memperhatikan kebijakan kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan kepuasan dan kinerja guru. Lebih lanjut, hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Musnaini dan Hadion (2021), yang menemukan bahwa kedua variabel independen tersebut secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan *Brand Switching*. Kesimpulan ini diperkuat oleh hasil uji statistik, di mana nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,025 lebih kecil dari batas signifikansi 0,1 ( $P\text{-value} < 0,1$ ), yang mengindikasikan bahwa hasil ini tidak terjadi secara kebetulan dan dapat digeneralisasikan pada populasi yang lebih luas. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  (3,268) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (2,14), yang berarti bahwa secara bersama-sama

## KESIMPULAN

Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMAS Islam Zulkifliyah. Pemberian kompensasi yang adil dan memadai, yang mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan penghargaan, terbukti mampu meningkatkan tingkat kepuasan guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru merasa dihargai atas kontribusi mereka ketika mendapatkan imbalan yang sesuai dengan usaha dan tanggung jawab mereka. Selanjutnya, lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif, yang ditandai dengan hubungan yang baik antar rekan kerja, dukungan dari kepala sekolah, serta fasilitas yang memadai, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif, sehingga meningkatkan kepuasan guru. Terakhir, secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Ini berarti bahwa kedua

faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan kepuasan kerja. Ketika kompensasi dan lingkungan kerja dikelola dengan baik, keduanya berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. 2017. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.
- Deesler, G. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Damayanti, D., & Ismiyanti, F. 2020. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, Universitas Negeri Semarang.
- Edmondson, A. C. 2019. *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. John Wiley & Sons.
- Ghozali, I. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. 2019. *Behavior in Organizations*. New York: Pearson.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. 2018. Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 70, 49-66.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Universitas Indonesia.
- Jaya Negara, I. G. A. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 3(2), 106-111.
- Kuncoro, M. 2020. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. 2019. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- McCoy, J. M., & Evans, G. W. 2015. Physical workspace and employee well-being. *Journal of Corporate Real Estate*, 17(1), 34-53.
- Misdar, M. 2023. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2269-2277.
- Newman, D. A., Ford, R. C., & Harding, F. D. 2021. How organizational culture shapes employee engagement: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 42(1), 1-22.
- Nitisemito, A. S. 2019. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Odger, J. 2018. Ergonomi Lingkungan Kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Universitas Gajah Mada.
- Rahayuningsih. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 02 Pecangaan Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, No. 14, 33–45.

- Rahman, A., Nasir, M., & Anwar, S. 2023. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 1-10.
- Rasyid, M. A. (n.d.). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Richard, L. D., & Gordon, J. R. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyaningsih, S. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 112-120.
- Wirawan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia Teori, Penelitian, dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- WorldatWork. 2020. *Total Rewards: A Strategic Perspective*. WorldatWork Press.