*Management Studies and Entrepreneurship Journal*
Vol 4(2) 2023 : 1206-1216

# *The Influence of Compensation and Work Environment on Teacher Job Satisfaction at YWKA High School, Bandung City*

# Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA YWKA Kota Bandung

**Anton Budi Santoso[1*] , Zakia Amahra Fauzi [2]**
Universitas Widyatama Bandung[1,2]
anton.budi@widyatama.ac.id[1] , zakia.amahra@widyatama.ac.id[2]

*Corresponding Author

***ABSTRACT***
*This research was conducted to evaluate the impact of salary and workplace conditions on teacher job satisfaction at SMA YWKA Bandung. With a method combining quantitative and descriptive methods. All teachers at SMA YWKA Bandung became the research sample. Primary data collection was carried out using a questionnaire, then the results of the questionnaire were processed with IBM SPSS Version 26 software. The results obtained from this study show that if the Compensation variable partially affects the Job Satisfaction variable, then the Work Environment variable partially affects the Job Satisfaction variable but not significantly. and the Compensation and Work Environment variables simultaneously affect the Job Satisfaction variable significantly.*
***Keywords :*** *Compensation, Work Environment, Job Satisfaction*

**ABSTRAK**
Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi dampak gaji serta kondisi tempat kerja pada kepuasan kerja guru di SMA YWKA Kota Bandung. Dengan metode menggabungkan metode kuantitatif dan deskriptif. Semua guru di SMA YWKA Bandung menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan memakai kuesioner, kemudian hasil kuesioner diolah dengan software IBM SPSS Versi 26. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini memperlihatkan jika variabel Kompensasi mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja secara parsial, lalu variabel Lingkungan Kerja secara parsial mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja tetapi tidak signifikan, dan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja secara signifikan.
**Kata Kunci :** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

## 1. Pendahuluan

Peranan pendidikan di Indonesia adalah mendukung peserta didik dalam mengembangkan keterampilannya, menumbuhkan jati diri bangsa yang luhur, dan menginformasikan kepada masyarakat agar bertakwa dan beriman kepada Yang Maha Kuasa. Mengembangkan akhlak mulia, pengetahuan, keterampilan, kreativitas, kemandirian, demokrasi, dan tanggung jawab. Kualitas sistem pendidikan suatu bangsa menentukan masa depannya. Dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, guru merupakan sumber daya yang paling menentukan. Guru bertanggung jawab untuk mengajar dan membimbing peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, dan pembimbing pendidikan dasar, sesuai Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dimana "seorang pendidik yang berkualitas yang tanggung jawab utamanya adalah untuk mengajar, membimbing, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Instruktur yang berkualitas menghasilkan pendidikan yang berkualitas tinggi". Kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu mengembangkan instruktur yang berkualitas.

*Submitted : 12 Januari 2023, Accepted : 28 Januari 2023, Published : 25 Februari 2023*
Copyright © 2023 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Kepuasan kerja di tempat kerja merupakan satu dari beberapa komponen kepuasan kerja. pekerjaan yang disukai di tempat kerja berkat menerima pujian atas kinerja seseorang, kondisi kerja yang bagus, dan penempatan peralatan serta perlakuan yang sesuai.

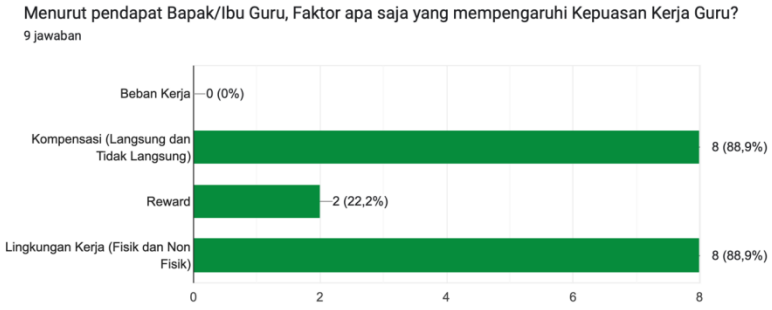
Mengingat bahwa SDM (Sumber Daya Manusia) ialah faktor yang paling berpengaruh terhadap seberapa baik sebuah perusahaan atau organisasi dijalankan, kepuasan kerja dapat dinyatakan sebagai topik penting untuk difokuskan. Pemaksimalan kepuasan kerja karyawan harus dilakukan untuk meningkatkan moral, dedikasi, cinta, serta kedisiplinan di antara anggota staf, yang merupakan komponen kunci dari kinerja berkualitas tinggi (Widya& Ade, 2014). Rasa senang yang dirasakan oleh seorang guru dengan profesinya dan merasa nyaman dalam menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya merupakan bentuk kepuasan tinggi yang dirasakan oleh guru tersebut, meskipun tetap mempertimbangkan besaran gaji. Ada banyak cara untuk meningkatkan nilai guru agar menjadi profesional karena tanggung jawab instruktur terkait erat dengan pertumbuhan sumber daya manusia di bidang pendidikan.

Menurut **(**Badriyah, 2015), ada dua kategori elemen yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pekerja: intrinsic, ekstrinsik. Faktor-faktor yang dibawa oleh karyawan secara pribadi ke tempat kerja mereka dikenal sebagai faktor intrinsik. Elemen ekstrinsik berasal dari dunia luar dan mencakup hal-hal seperti tempat kerja, interaksi dengan rekan kerja, sistem penggajian, dan semacamnya.

Untuk kinerja yang lebih baik, guru harus merasa senang atau nyaman dengan pekerjaannya sebagai pendidik. Kepuasan kerja ialah satu dari sekian faktor pendorong peningkatan kinerja guru yang pada gilirannya membantu peningkatan kinerja di sekolah, Gorda dalam (Dhermawan, Sudibyo, dan Utama, 2012**)**. Jika kinerja guru meningkat dengan kepuasan kerja, sekolah akan menerima timbal balik dalam bentuk keuntungan finansial.

Tingkat kepuasan pekerjaan dipengaruhi oleh seberapa cocok harapan dan insentif. Produktivitas kerja, disiplin kerja, dan kualitas produk semuanya dipengaruhi oleh seberapa puas guru dengan pekerjaan siswanya. Seorang guru yang senang dengan posisinya lebih mungkin berkontribusi untuk meningkatkan standar pendidikan.

**Tabel 1. hasil penelitian Pra Survey di SMA YWKA Kota Bandung**




Berdasarkan hasil kuesioner prasurvey mengenai factor apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMA YWKA Kota Bandung menunjukan bahwa variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja yang menjadi variabel dengan rata-rata paling tinggi. Variabel Lingkungan Kerja sebesar 88,9 % dan Variabel Kompensasi sebesar 88,9%. Dari hasil pra survey tersebut, setiap responden memilih 2 faktor dari 4 faktor opsi jawaban yang tersedia. Hal ini juga dapat dikonfirmasi dengan hasil wawancara bersama Kepala sekolah dan beberapa Guru, bahwa faktor yang bermasalah yang paling berpengaruh pada kepuasan kerja yakni Kompensasi dan juga Lingkungan Kerja.

Agar setiap individu dari guru bersinergi dan memiliki kinerja yang baik dan berkualitas, maka perlu ada dorongan agar mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Dorongan ini bisi berwujud dalam berbagai bentuk, baik dalam bentuk administrative seperti

menaikan pangkat atau jabatan maupun dalam bentuk kompensasi. Aspek lain yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik tugas kurikuler maupun tugas ekstra kurikuler adalah faktor lingkungan kerja, baik itu lingkungan fisik seperti fasilitas pendukung berupa sarana dan prasarana yang lengkap dan nya man maupun non fisik seperti hubungan antara pimpinan dan rekan kerja yang harmonis dan kondusif.

Kepuasan kerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh unsur remunerasi. Tujuan pendidikan di sekolah akan tercapai jika hak-hak guru dihormati, karena hal itu juga akan meningkatkan kepuasan guru. Kompensasi ialah segala bentuk yang didapatkan oleh guru sebagai pengganti kontribusi yang diberikannya pada sekolah (Zainal dkk., 2016).

(Hasibuan, 2016**)** menyatakan Kompensasi sebagai segala macam pendapatan material, komoditas langsung atau tidak langsung yang didapatkan guru atau karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada bisnis atau sekolah". (Sedarmayanti, 2016) mendukung pendirian Hasibuan dengan menyatakan jika "..kompernsasi ialah segala hal yang didapatkan para guru atau pekerja lain sebagai pembayaran atas jerih payahnya".

Dari penguraian latar belakang tersebut, dapat diketahui jika Kompensasi dan Lingkungan kerja diduga dapat berpengaruh pada Kepuasan Kerja, sehingga penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja guru di SMA YWKA Kota Bandung.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Kompensasi

Satu dari aspek-aspek terpenting dalam manajemen sumber daya manusia ialah kompensasi. Segala sesuatu yang perusahaan berikan terhadap karyawannya sebagai semacam pembayaran ataupun imbalan atas pekerjaan yang telah mereka hasilkan untuk mendukung tujuan perusahaan dan untuk kebaikan perusahaan atau organisasi disebut sebagai kompensasi.

Menurut Hasibuan dalam (Badriyah, 2017**)** mengatakan bahwa "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan".

Menurut (Hamali, 2018**)** mengatakan bahwa "Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi dan skala kompensasi".

Menurut (Handoko, 2014) "Apa pun yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka dianggap sebagai kompensasi. Kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya, maka skema kompensasi sangat penting untuk bisnis dan organisasi". Sedangkan Menurut (Simamora, 2014) "Kompensasi (*Compensation*) merupakan bentuk pengembalian baik berupa finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian".

Simamora dalam (Abdussamad, 2014) menyatakan bahwa "…variabel kompensasi terdiri dari empat indikasi, antara lain: (1) Gaji; (2) Insentif; (3) Tunjangan; dan (4) Fasilitas. Hasibuan, 2014) mengemukakan beberapa tujuan pembayaran, antara lain: (1) Koperasi Asosiasi; (2) Kepuasan Kerja; (3) Pengadaan yang Efektif; (4) Motivasi; (5) Stabilitas Karyawan; (6) Kedisiplinan; dan (7) Pengaruh Serikat Pekerja. (8) Pengaruh politik".

**Lingkungan Kerja**

(Siagian, 2014) mengungkapkan jika lingkungan kerja merupakan tempat para pegawai melaksanakan pekerjaan sehari-harinya. Menurut (Sedarmayati, 2017) lingkungan kerja ialah segala macam bahan serta alat yang digunakan atau lingkungan sekitar dimana seseorang melakukan pekerjaan, metode kerja, dan juga setting kerja yang dilakukan oleh individu ataupun kelompok.

Jenis lingkungan kerja secara umum terbagi dalam 2 (dua) bagian, yaitu: "(1) Lingkungan kerja fisik (*Physical working environment*) terbagi menjadi beberapa kategori sebagai berikut: Pusat kerja, meja, kursi, dan area lain yang berhubungan langsung dengan karyawan membentuk lingkungan pertama. Lingkungan kedua adalah lingkungan perantara atau umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dll), (2) Lingkungan kerja non fisik atau *Non-physical working environment*" Sedarmayati dalam (Aditia Panji, 2018).

(Afandi, 2018) mengidentifikasi dua elemen yang berdampak pada tempat kerja, yakni: (1) Faktor yang berhubungan dengan lingkungan fisik, seperti tata letak ruang kerja, jadwal kerja, kondisi kantor, dan tingkat "*visual privacy*" dan "*acoustical privacy*". (2) Faktor lingkungan psikologis, seperti terlalu banyak bekerja, pengawasan yang buruk, frustrasi, segala macam perubahan, dan konflik antara individu dan organisasi.

Variabel lingkungan kerja memiliki tujuh indikator, yakni: (1) Struktur tempat kerja; (2) Peralatan kerja yang layak; (3) Fasilitas; (4) Ketersediaan Sarana Transportasi; (5) Hubungan Sebaya; (6) Hubungan Atasan dan Karyawan; dan (7) Kerjasama Karyawan **(**Siagian, 2014:).

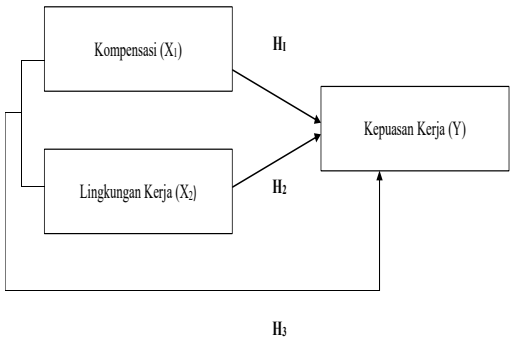
**Kepuasan Kerja**

Intinya, penilaian seseorang tentang bagaimana perasaannya tentang pekerjaannya menentukan apakah dia puas dengan karirnya. **Hasibuan (2014)** mengungkapkan "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyukai dan mencintai pekerjaan seseorang". Teori kepuasan kerja berusaha menjelaskan mengapa sebagian orang lebih bahagia dengan pekerjaannya dibandingkan dengan yang lain, menurut **(Hartatik, 2014)**. Kepuasan kerja menurut (Robbins dan Judge 2015) adalah sentimen yang baik tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari penilaian kualitasnya. Intinya, interpretasi seseorang tentang perasaannya tentang pekerjaan menentukan apakah mereka puas atau tidak dengan pekerjaannya.

Menurut (Robbins dan Judge, 2015) mengatakan bahwa "variable lingkungan kerja memiliki 5 indikator, diantaranya: (1) Gaji/Upah (2) Promosi (3) Rekan Kerja (4) Pengawasan (5) Pekerjaan itu sendiri".

Menurut (Herzberg, 2014**)** terdapat 3 hal krusial yang harus dipertimbangkan yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, diantaranya : (1) Segala hal yang berupa dorongan/tekanan terhadap karyawan (2) Segala hal yang dapat membuat karyawan merasa kecewa (3) Kekecewaan karyawan akan peluang terkait keterbatasan berprestasi.

**Kerangka Konseptual**




**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

**Hipotesis**

Hipotesis untuk penelitian ini yang ditetapkan berdasarkan pemaparan sebelumnya antara lain:

$H_1$ : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_2$ : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

$H_3$ : Diduga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## 3. Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif dan metode penelitian deskriptif digunakan untuk melakukan penelitian ini. SMA YWKA Kota Bandung dijadikan sebagai tempat atau tempat penelitian ini. Periode pelaksanaan penelitian ini adalah Oktober 2022 hingga Januari 2023. Seluruh pegawai atau 31 orang yang berprofesi sebagai pengajar di SMA YWKA Kota Bandung berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), Guru Honorer, dan Yayasan Tetap. Guru (GTY), dianggap sebagai populasi. Populasi penelitian ini yang berjumlah kurang dari 100 orang terdiri dari 31 orang staf pengajar di SMA YWKA Kota Bandung.

Variabel yang diteliti mencakup tiga variabel utama: ukuran kepuasan kerja terkait (Y), variabel kompensasi independen ($X_1$), serta variabel lingkungan kerja independen ($X_2$).

Data primer serta sekunder ditetapkan sebagai sumber data dalam penelitian ini. Dengan mengacu pada Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Guru di SMA YWKA Bandung, penulis mengembangkan kuesioner dan melakukan wawancara tidak terstruktur untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian ini. Sementara tinjauan literatur tentang gaji, tempat kerja, dan kepuasan kerja menjadi data sekunder studi tersebut. Sedangkan program IBM SPSS versi 26 akan digunakan untuk mengolah tanggapan dari hasil survei.

## 4. Hasil dan Pembahasan

Analisis uji data yang dipakai pada penelitian yang dilakukan adalah dengan penggunaan uji asumsi klasik serta uji hipotesis. Hasil yang didapatkan dari analisis data yakni:

**Uji Normalitas**

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 31 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.98945217 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .158 |
| | Positive | .072 |
| | Negative | -.158 |
| Test Statistic | | .158 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .046[c] |

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Variabel independen dan variabel terkait dalam persamaan regresi diperiksa agar dapat menetapkan ketentuan apakah pendistribusian data berjalan secara teratur ataupun tidak menggunakan uji yang dikenal sebagai uji normalitas. Jika variabel dependen serta variabel independen memiliki distribusi yang hampir atau seluruhnya normal maka persamaan regresi dikatakan sangat baik **(**Latan, 2016). Menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov dan memutuskan apakah Asymp. Sig (2-tailed) 0,05 menampilkan bahwa data residual tidak terdistribusi normal merupakan salah satu teknik untuk menentukan apakah residual terdistribusi normal. Sebaliknya, data residual berdistribusi normal apabila Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 (Latan, 2016). Table dibawah ini menunjukkan hasil uji normalitas yakni:

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukan nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,046. Dengan demikian, jika nilai Asymp. Sig < 0,05 sehingga ditarik kesimpulan jika residual memiliki distribusi tidak normal.

**Uji Multikolinearitas**

Untuk menentukan apakah model regresi mengidentifikasi korelasi atau hubungan antara variabel independen, digunakan uji multikolinearitas. Variabel independen dalam model regresi yang tepat tidak boleh berkorelasi atau terkait satu sama lain. Nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) keduanya menunjukkan multikolinearitas. Nilai toleransi kurang dari atau sama dengan 0,10 atau VIF > 10 merupakan angka cut-off standar untuk menentukan adanya multikolinearitas (Latan, 2016). Tabel berikut menampilkan hasil uji multikolinearitas, yakni :

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients[a]**

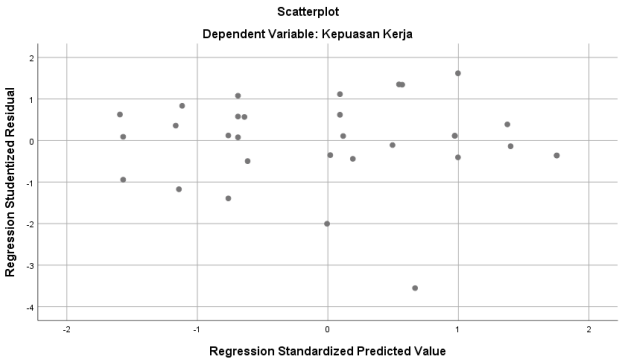
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | (Constant) | 21.644 | 5.801 | | 3.731 | .001 | | |
| | Kompensasi | .467 | .194 | .484 | 2.410 | .023 | .662 | 1.510 |
| | Lingkungan Kerja | .029 | .173 | .033 | .165 | .870 | .662 | 1.510 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Nilai toleransi untuk semua variabel independen memiliki nilai 0,662 > 0,1 dan VIF sebesar 1,510 < 10, seperti yang dapat dilihat pada tabel di atas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa variabel bebas model regresi tidak menunjukkan multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**




**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Agar dapat diketahui adakah ketidaksamaan variasi antar residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam pada regresi digunakan uji heteroskedastisitas. Homoskedastisitas mengacu pada varian tetap antara residu dari satu pengamatan dan pengamatan lainnya; heteroskedastisitas mengacu pada varian variabel yang tidak tetap. Model regresi yang layak ialah yang heteroskedastisitasnya dihindari atau tidak ada (Latan, 2016). Gambar berikut menampilkan hasil uji Heteroskodestisitas:

Menurut data yang ditunjukan pada gambar tersebut, tidak terdapat pola yang terlihat, dan titik-titik tersebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y. Sehingga, bisa dikatakan bahwa tidak ada gejala heteroskedaktisitas.

**Uji Linear Berganda**

Model regresi berganda dicoba dalam penyelidikan ini. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memastikan apakah setiap variabel independen berhubungan baik atau negatif dengan variabel dependen, serta untuk meramalkan nilai variabel dependen. Evaluasi dan analisis ini semuanya menggunakan SPSS (*Statistical Program for Special Science*). Biasanya, skala interval atau rasio digunakan untuk data. Tabel berikut menampilkan hasil uji regresi linier berganda:

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 21.644 | 5.801 | | 3.731 | .001 |
| | Kompensasi | .467 | .194 | .484 | 2.410 | .023 |
| | Lingkungan Kerja | .029 | .173 | .033 | .165 | .870 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Dilihat dari hasil penghitungan tersebut, persamaan garis regresi berganda yakni:

**Y= 21,644 + 0,467 (X1) + 0,029 (X2)**

Yang berarti :

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 21,644 ini menunjukan jika nilai $X_1$ (Kompensasi) dan $X_2$ (Lingkungan Kerja) adalah 0, maka Y (Kepuasan Kerja) memiliki nilai 21,644.
2. Koefisien regresi $X_1$ sebesar 0,467 memperlihatkan jika sebanyak kenaikan satu skor Kompensasi meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,467. Begitu pun kebalikannya, apabila skor Kompensasi turun satu skor, maka Kepuasan Kerja juga diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,467 atau 46%
3. Setiap peningkatan skor Lingkungan Kerja sebesar 0,029 poin akan menghasilkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,029 poin, sesuai dengan koefisien regresi X2.

Demikian juga jika skor Lingkungan Kerja turun satu poin, maka Kepuasan Kerja akan berkurang sebesar 0,029 poin atau 2,9%.

**Koefisien Determinasi**

Kemampuan model memperhitungkan variasi-variasi dari tiap variable dependen itu umumnya dapat dilakukan pengukuran terhadap koefisien determinasi (R2) (Latan, 2016). Koefisien determinasi nilai yang berada diantara 0-1. Dimana rendahnya nilai R2 memperlihatkan jika kemampuan variabel independen (X) dalam memperjelas suatu vaiasi variabilitas variabel dependen (Y) sangat rendah. Di sisi lain, angka yang mendekati satu menunjukkan bahwa faktor independen hampir seluruhnya menentukan bagaimana variabel dependen akan berubah.

**Tabel 5. Hasil Uji R2**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .504[a] | .254 | .200 | 2.059 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Tabel diatas menampilkan perhitungan yang menghasilkan R Square sebesar 0,254. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y) di SMA YWKA Kota Bandung dipengaruhi oleh kombinasi berbagai factor, 25,4% diantaranya dapat dikaitkan dengan Kompensasi ($X_1$) dan Lingkungan Kerja ($X_2$) dan sisanya 74,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Uji Parsial (Uji t)**

Asumsi variable-variabel independen tetap yang ada. Umumnya uji statistic t menampilkan besarnya satu variable independent dapat berpengaruh kepada variable dependen (Ghozali dan Ratmono, 2013).

**Tabel 6. Hasil Uji T**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 21.644 | 5.801 | | 3.731 | .001 |
| | Kompensasi | .467 | .194 | .484 | 2.410 | .023 |
| | Lingkungan Kerja | .029 | .173 | .033 | .165 | .870 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Dari data yang ditunjukan oleh table diatas, diperoleh nilai signifikan yakni :

1. Nilai signifikansi variabel Kompensasi adalah 0,023 < 0,05. Dan nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,410 > 2,048 sehingga ditarik kesimpulan variabel Kompensasi berpengaruh pada variabel Kepuasan Kerja.
2. Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja adalah 0,870 > 0,05. Dan nilai $t_{hitung}$ sebesar 0,165 < 2,048 sehingga ditarik kesimpulan jika tidak berpengaruh variabel Lingkungan Kerja kepada Kepuasan Kerja.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA[a]

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 40.359 | 2 | 20.180 | 4.759 | .017[b] |
| | Residual | 118.738 | 28 | 4.241 | | |
| | Total | 159.097 | 30 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Uji F statistik umumnya menampilkan jika seluruh variasi independent yang masuk pada model berpengaruh dengan sejalan atau stimultan kepada variabel dependennya (Ghozali dan Ratmono, 2013).

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Nilai Sig diketahui. Karena nilai thitung 2,410 > ttabel 2,048 dan pengaruh variabel gaji terhadap kepuasan kerja sebesar 0,023 0,05 maka dapat dikatakan H1 diterima artinya di SMA YWKA Kota Bandung kompensasi memiliki pengaruh kepada variabel kepuasan kerja secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Made Nensy Dwijayanti dan AA Sagung Kartika Dewi 2015) yang menemukan "adanya hubungan positif yang signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja". Hal ini menampilkan bahwa jika kompensasi yang ditawarkan sesuai dengan pekerjaan maka kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Kesimpulannya, jika H2 ditolak, berarti Lingkungan Kerja di SMA YWKA Kota Bandung berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja. Diketahui nilai Sig pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Sama dengan 0,870 > 0,05 dan nilai $t_{hitung}$ 0,165 < $t_{tabel}$ 2,048. Menurut penelitian sebelumnya oleh (M. Andi Rasyid, 2019), "variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja", temuan penelitian ini sejalan dengan temuan tersebut.

**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini membuktikan jika secara simultan variabel Kompensasi serta Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan kepada variabel Kepuasan Kerja pada tingkat signifikansi 0,017 atau < 0,05. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh (Damara Emily dan Carol Daniel Kadang, 2020) yang menunjukkan bahwa "…..variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menghasilkan hasil positif dan signifikan".

## 5. Penutup

Berikut kesimpulan serta saran dari permasalahan dalam penelitian ini yang dapat diambil dari temuan analisis yang dilakukan terkait "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA YWKA Kota Bandung": 1) Menurut $t_{hitung}$ 2,410 > $t_{tabel}$ 2,048 dan nilai sig 0,023 0,05 untuk pengaruh variabel Kompensasi terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh antara variabel Kompensasi dengan variabel Kepuasan Kerja SMA YWKA Kota Bandung. Ini bisa berarti bahwa pendapatan yang meningkat kemungkinan akan meningkatkan kepuasan dengan pekerjaan yang diberikan, dan sebaliknya, kompensasi yang

menurun kemungkinan akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja. 2) Nilai $t_{hitung}$ sebesar 0,165 dan nilai sig pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,870 > 0,05.

## Daftar Pustaka


Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, *2*(4) : 308-319.

Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, *4*(2) : 59-68.

Andriany, D. (2019, October). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* 1(1) : 392-398).

Anifah, A., & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah*, *22*(3) : 253-266.

Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, *3*(01) : 9-16.

Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, *9*(1) : 33-49.

Dwijayanti, M. N., & Dewi, A. S. K. (2015). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan daerah air minum tirta mangutama badung* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Temara Mas Sakti di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *2*(2) : 398-405.

Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *2*(3) : 172-185.

Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, *3*(2) : 28-31.

Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *3*(3) : 24-32.

Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *4*(2).

Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, *9*(2).

Rahayuningsih, S., Yuliejantiningsih, Y., & Adbdullah, G. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 02 Pecangaan Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, *5*(3).

Rahman, Y. A. (2020). Manajemen sumber daya manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam*, *4*(2).

Rasyid, M. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan* (Doctoral dissertation).

Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *9*(2), 952-962.

Veriyani, R., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, *2*(2), 1-14.

Widayati, K. D., Sitasi, C., & Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta*, *3*(1), 17-24.

Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cinemaxx lippo plaza manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *5*(2).