
**PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU DI SMK PENDA 2 KARANGANYAR**

Catur Rahayuningrum¹, Sutaryadi², Patni Ning Hardjanti³

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Sebelas Maret Surakarta

Email: Caturrahayuningrum26@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of salary and non-physical work environment on the job satisfaction of teachers in SMK PENDA 2 Karanganyar. This study uses quantitative descriptive method that intends to describe the facts on the object of research that looks real and withdrawal conclusions are based on the figures are processed statistically. The population of this study were teachers in SMK PENDA 2 Karanganyar a total of 43. Samples of this study were taken by all teachers because using saturated sampling technique. Data collection techniques using questionnaires that have been in try out and test the validity and reliability test. Data analysis technique using multiple regression analysis. The results showed that Salary has a positive effect on teacher work satisfaction in SMK PENDA 2 Karanganyar, this is evident from the results of regression analysis that obtained $r_{count} (0.545) > r_{table} (0.301)$, it is interpreted that salary has significant effect on teacher's job satisfaction. There is significant positive effect of non working physical environment on teacher's job satisfaction at SMK PENDA 2 Karanganyar. This is indicated by the result $r_{count} (0,513) > r_{table} (0,301)$, then H_0 is rejected and H_a accepted with significant level 5%. There is a significant positive effect of salary and non-physical work environment together on the job satisfaction of teachers at SMK PENDA 2 Karanganyar. This is indicated by $F_{count} (15.504) > F_{table} (3.23)$, then H_0 is rejected and H_a is accepted with 5% significant level.

Keywords: Salary, Non Physical Work Environment, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 dinyatakan bahwa tujuan kita membentuk Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Bangsa yang cerdas adalah bangsa yang survive di dalam menghadapi berbagai kesulitan. Untuk itu, berbagai elemen yang terlibat dalam kegiatan pendidikan dalam rangka mencerdaskan perlu dikenali sehingga diperlukan pengkajian usaha pendidikan sebagai suatu sistem. Mengarah untuk mengembangkan potensi individu agar mampu berdiri sendiri, yaitu dengan jalan individu diberi berbagai kemampuan dalam mengembangkan konsep, prinsip, kreatifitas, tanggungjawab dan ketrampilan, termasuk didalamnya substansi pendidikan baik pendidik, kurikulum, sekolah, sarana prasarana, siswa dan lingkungan pendidikan. Guru merupakan faktor kunci untuk mencapai keberhasilan kerja, guru harus memiliki kemampuan dasar untuk melaksanakan tugasnya sebagai tenaga profesional. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi menjadi dua yaitu pekerjaan yang berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas-tugas kemasyarakatan (sosial).

Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan terbaik di sekolah yaitu kepada siswa, sesama guru, wali murid dan masyarakat. Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja. Artinya, jika guru puas terhadap kebijakan dan aturan-aturan yang ada di sekolah maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor terpenting dalam menumbuhkan semangat kerja seorang guru dalam berkerja. Dalam arti lain kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggota di dalamnya. Penelitian lain ditemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan gaji, stres kerja, pemberdayaan, perusahaan dan kebijakan administrasi, prestasi, pertumbuhan pribadi, hubungan dengan orang lain, dan kondisi kerja dalam perusahaan secara keseluruhan, karena kepuasan kerja itu sendiri adalah faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi (Waheed & Hong Tan, 2011). Seorang pekerja atau guru akan merasa puas apabila hasil kerja dan jerih payah meraka mendapat timbal balik yang sesuai. Timbal balik yang dimaksud adalah faktor gaji tersebut

Aspek yang berkaitan dengan guru adalah menyangkut citra/mutu guru dan

kesejahteraan. Dengan hal tersebut dapat dijelaskan bahwa keberhasilan pendidikan yang terutama adalah faktor guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Hal yang perlu dipertimbangkan adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan kualitas guru yaitu dengan cara meningkatkan kepuasan kerjanya, sebab dengan kepuasan guru yang meningkat maka guru akan berusaha meningkatkan profesi dan mutu sehingga keberhasilan pendidikan akan tercapai. Kepuasan kerja guru bisa dilaksanakan dengan beberapa cara diantaranya adalah organisasi dapat membuat iklim organisasi yang berpihak pada kesejahteraan guru, terbuka dan menekankan pada prestasi, kepuasan juga dapat ditingkatkan menggunakan faktor motivasi berprestasi guru, karena tugas guru menyangkut dengan keberhasilan siswa yang merupakan keberhasilan pendidikan.

Wahjono (2010) menjelaskan bahwa “kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi para karyawan tentang seberapa baik pekerjaan seseorang memberikan segala sesuatu yang dipandang sebagai suatu yang penting melalui hasil kerjanya”. Selain itu menurut Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang mengenai pekerjaannya sebagai hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Maka secara tidak langsung ketika orang bekerja dan hasil kerja tersebut merupakan apa yang sebenarnya yang dirasakan oleh karyawan, dapat dikatakan jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah maka hasil dari pekerjaan tersebut akan menunjukkan sikap negatif.

Kepuasan kerja seseorang terpenuhi, maka dapat dikatakan hasil kerja yang dilakukan menunjukkan sikap positif. Menurut Marhot Tua Efendi (2012:202) kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh organisasi.

Gaji merupakan bentuk kompensasi, yaitu manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang karyawan. Seorang akan menerima gaji apabila terjadi suatu ikatan kerja. Guru pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga guru dapat

bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat perkembangan sekolah yang lebih baik lagi.

Menurut Handoko (2012:161) gaji pada umumnya berarti pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan untuk karyawan-karyawan klerikal, administratif, manajerial dan profesional (karyawan berkerah putih). Ranupandojo dan Husnan (2012:137) mendefinisikan bahwa gaji adalah sebagai pembayaran serta balas jasa yang diberikan kepada pegawai, tata usaha dan manajer sebagai konsekuensi dari sumbangan yang diberikannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sugiyarso dan Winarni, (2005: 95) menjelaskan bahwa gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan. Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji adalah balas jasa dari suatu organisasi kepada karyawan secara periodik pada tanggal yang sama pada tiap bulannya dengan jaminan yang pasti.

Menurut Sedarmayanti (2011:21) berpendapat bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi: penerangan/ pencahayaan, temperatur/ suhu, kelembaban udara, sirkulasi udara, bau, tata warna, dekorasi,

dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial yang ada di tempat kerja, baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama bawahan. Wursanto (2009: 268) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, hubungan atasan maupun bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan yang nantinya akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya.

Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di SMK PENDA 2 Karanganyar terutama permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik dan masalah gaji yang berpengaruh pada kepuasan kerja guru yang ditandai dengan beberapa faktor misalnya kemangkiran, rasa bosan, tidak ada peningkatan prestasi kerja, kualitas kinerja yang buruk, kenyamanan kerja

yang tidak maksimal dan semangat bekerja yang rendah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan diatas peneliti tertarik untuk meneliti SMK PENDA 2 Karanganyar sebagai objek penelitian untuk mengkaji tentang Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Non-Fisik terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK PENDA 2 Karanganyar.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan metode deskriptif kuantitatif, ditujukan untuk membuat deskripsi atau gambaran yang sistematis, akurat dan faktual mengenai fakta – fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti.

Populasi diartikan sebagai subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi penelitian ini adalah semua guru yang ada di SMK PENDA 2 Karanganyar sejumlah 43 guru. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua jumlah populasi yaitu 43 guru.

Teknik yang digunakan penelitian ini adalah teknik Sampling Jenuh. Dimana teknik sampling jenuh merupakan teknik yang digunakan dalam menentukan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data digunakan untuk memudahkan

peneliti dalam mengumpulkan data atau mencari informasi. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data kepuasan kerja , gaji dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 43 guru SMK PENDA 2 Karanganyar sebagai subyek penelitian. Data kepuasan kerja diperoleh nilai terendah 66 dan tertinggi 99, rata-rata hitung sebesar 83,6. Data gaji memperoleh nilai terendah 23 dan tertinggi 61, rata-rata hitung sebesar 42,35. Data lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai terendah 56 dan tertinggi 81, rata-rata hitung sebesar 68,74.

Uji Prasyarat Analisis Uji Normalitas

Berdasarkan output hasil perhitungan SPSS, menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,085. Variabel gaji (X₁) sebesar 0,103. variabel lingkungan kerja non fisik (X₂) sebesar 0,07. Nilai signifikansi ketiga variabel tersebut > 0,05 maka dinyatakan data ketiga variabel penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Linieritas dengan Test of Linierity variabel gaji (X₁) dengan kepuasan kerja (Y) diperoleh Fhitung (1,267) < Ftabel (3,23) dan signifikansi

0,000 < 0,05 maka ada pengaruh linier secara signifikan antara gaji (X₁) dengan kepuasan kerja (Y). Variabel lingkungan kerja non fisik (X₂) dengan kepuasan kerja (Y) diperoleh Fhitung (1,149) < Ftabel 3,96 dan signifikansi 0,001 < 0,05 maka ada pengaruh linier secara signifikan antara lingkungan kerja non fisik (X₂) dengan kepuasan kerja (Y).

Uji Multikolinieritas

Hasil dari Uji Multikolinieritas diperoleh nilai tolerance untuk variabel gaji (X₁) sebesar 0,920 dan variabel lingkungan kerja non fisik (X₂) sebesar 0,920. Hasil VIF untuk Gaji (X₁) sebesar 1,087 dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂) sebesar 1,087. Kedua hasil nilai tolerance menunjukkan lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka kesimpulannya model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier

Berganda

$$\hat{Y} = 32,107 + 0,321X_1 + 0,551X_2.$$

Nilai konstanta (α) sebesar 32,107 menunjukkan bahwa jika variabel gaji (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂) dianggap konstan atau sama dengan nol maka nilai kepuasan kerja (Y) sebesar 32,107 unit. Jika X₁ berubah sebesar 1 unit maka Y akan berubah sebesar 0,321. Jika X₂ berubah sebesar 1

unit maka Y akan berubah sebesar 0,551 unit.

Uji F

Dari hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 15,504 dengan taraf signifikansi 0,05 Fhitung(df₁ = 2; df₂ = 41; α = 0,05) adalah 3,23, maka nilai Fhitung > dari Ftabel. Selain itu nilai probabilitas dalam kolom Sig. adalah 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak H_a diterima dengan taraf signifikan 5%. artinya ada pengaruh yang signifikan antara gaji dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru.

Analisis Koefisien Determinasi

Angka R Square yang diperoleh yakni sebesar 0,437. Hal ini berarti 43,7% kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sedangkan sisanya (100% - 43,7% = 56,3%) 56,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. termasuk dalam penelitian ini.

Sumbangan Relatif dan Efektif

1. Sumbangan Relatif gaji (X₁) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 54,2% mempengaruhi kepuasan kerja guru.
2. Sumbangan Relatif lingkungan kerja non fisik (X₂) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 45,8 %

- mempengaruhi kepuasan kerja guru.
3. Sumbangan Efektif gaji (X_1) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 23,7% mempengaruhi kepuasan kerja.
 4. Sumbangan Efektif lingkungan kerja non fisik (X_2) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 20% mempengaruhi kepuasan kerja guru.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh positif yang signifikan gaji terhadap kepuasan kerja guru di SMK PENDA 2 Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan hasil r hitung (0,545) > r tabel (0,301), maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf signifikan 5%.
2. Ada pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru di SMK PENDA 2 Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan hasil r hitung (0,513) > r tabel (0,301), maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf signifikan 5%.
3. Ada pengaruh positif yang signifikan gaji dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMK PENDA 2

Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan F hitung (15,504) > F tabel (3,23), maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf signifikan 5%.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta :BPFE.
- Ranupandojo, H dan Husnan, S. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE
- Robbins, S. P. & Timothy, A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Jakarta : Penerbit Indeks Kelompok Gramedia,
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyarso & Winarni. 2005. *Dasar-dasar Akuntansi Perkantoran*. Yogyakarta: Media Press Indo.
- Waheed Amma and Hong Tan Teck. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: Mediating Effect of Love*

of Money. Asian Academy
of Management Journal,
16(1), pp: 73-94.

Wahjono, S. I. 2010. *Perilaku
Organisasi*. Yogyakarta:
Graha Ilmu.

Wurasanto, Ign. 2009. *Etika
Komunikasi Kantor*.
Yogyakarta: Kanisius.