

**PENGARUH BUDAYA KERJA, KONFLIK DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 4 CILACAP**

**Oleh:
HARYADI
(Guru SMP Negeri 4 Cilacap)**

ABSTRAKS

Penelitian ini berjudul Pengaruh Budaya Kerja, Konflik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Cilacap. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, konflik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru dan untuk mengetahui faktor yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kualitas sekolah di SMPN 4 Cilacap. Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa budaya kerja, konflik, dan kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 4 Cilacap. Hasil tersebut dibuktikan dengan uji F dan uji t. Besarnya pengaruh budaya kerja, konflik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 71,50 persen, sisanya sebesar 28,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kompensasi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 4 Cilacap. Hasil tersebut dibuktikan dengan uji elastisitas, nilai elastisitas terbesar adalah untuk variabel kompensasi.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Konflik, Kompensasi, Kepuasan Kerja Guru

1. PENDAHULUAN

Perhatian pemerintah dan masyarakat terhadap keberadaan guru, sudah semakin nyata. Meskipun disadari bahwa perhatian tersebut masih dirasakan kurang oleh sebagian besar guru. Tuntutan terhadap kinerja guru, masih belum diimbangi dengan upaya memberikan berbagai pemenuhan kebutuhan guru. Kondisi ini tentunya dapat berpengaruh terhadap kepuasan guru dalam bekerja.

Berdasarkan pada survey pendahuluan Bulan Oktober di SMP N 4 Cilacap, diperoleh informasi secara kualitatif tentang beberapa perubahan yang terjadi di SMP N 4 Cilacap. Disiplin kerja guru lebih ditingkatkan dari tahun-tahun sebelumnya. Keberadaan guru di sekolah, tidak hanya karena ada jam mengajar tetapi setiap hari harus mulai dari pagi hari sampai siang hari. Perubahan budaya kerja diharapkan akan memberikan kontribusi pada meningkatnya mutu pendidikan di SMPN 4 Cilacap.

Konflik yang terjadi antar guru sebagai hal yang wajar terjadi akibat adanya interaksi sosial, diminimalkan dengan kegiatan rekreasi bersama dan kegiatan lain yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas komunikasi antar guru. Komunikasi yang baik dan berlangsung secara timbal balik diantara guru, menjadi upaya sekolah yang ditujukan untuk menekan resiko terjadinya konflik yang kontraproduktif dengan upaya mewujudkan tujuan sekolah.

Dari aspek finansial, sudah timbul harapan yang besar agar rencana pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru dapat terealisasi. Demikian juga dengan adanya kemudahan prosedur dalam pengajuan angka kredit, karena sebelumnya pembuatan karya tulis atau sejenisnya harus ke Jakarta, sekarang cukup di Semarang. Pemotongan jalur birokrasi tersebut memungkinkan guru dapat meningkatkan golongannya dari IV/a ke IV/b dengan lebih mudah.

Berbagai perubahan yang terjadi sebagaimana tersebut di atas, diharapkan akan memuaskan guru yang selama ini merasa kurang sekali mendapatkan perhatian. Bertitik tolak dari hal tersebut, maka secara definitif dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut 1) Apakah budaya kerja, konflik, dan kompensasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja ?. 2) Variabel manakah di antara budaya kerja, konflik, dan kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru ?.

2. METODE PENELITIAN

Sasaran dari penelitian ini adalah seluruh guru SMPN 4 Cilacap. Penelitian ini dilakukan di SMPN 4 Cilacap. Penelitian ini menggunakan metode survey, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian (Arikunto, 1998). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMPN 4 Cilacap. Seluruh anggota populasi diambil menjadi sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, konflik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru digunakan analisis regresi (Sugiyono, 1999). Sedangkan untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh digunakan rumus elastisitas (Pyndick, 1976).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Supaya diperoleh data penelitian yang tepat serta dapat dipercaya, maka kuesioner yang digunakan untuk mengambil data penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas butir menggunakan korelasi Product Moment, sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan reliabilitas Alpha. Hasil uji validitas butir untuk setiap pernyataan pada setiap variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Butir Variabel Budaya Kerja (X_1)

Nomor Pernyataan	r hitung	r tabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	0,594	0,396	Valid
2	0,628	0,396	Valid
3	0,542	0,396	Valid
4	0,648	0,396	Valid
5	0,553	0,396	Valid
6	0,579	0,396	Valid
7	0,609	0,396	Valid
8	0,596	0,396	Valid
9	0,537	0,396	Valid
10	0,552	0,396	Valid

Tabel 1 memperlihatkan bahwa nilai r hitung pada setiap pernyataan pada variabel budaya kerja lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikan 95 persen sebesar 0,396. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel budaya kerja adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Butir Variabel Konflik (X₂)

Nomor Pernyataan	r hitung	r tabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	0,657	0,396	Valid
2	0,624	0,396	Valid
3	0,647	0,396	Valid
4	0,641	0,396	Valid
5	0,661	0,396	Valid
6	0,641	0,396	Valid
7	0,563	0,396	Valid
8	0,582	0,396	Valid
9	0,590	0,396	Valid
10	0,574	0,396	Valid

Tabel 2 memperlihatkan bahwa nilai r hitung pada setiap pernyataan pada variabel konflik lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 95 persen 0,396. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel konflik adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Butir Variabel Kompensasi (X₃)

Nomor Pernyataan	r hitung	r tabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	0,579	0,396	Valid
2	0,610	0,396	Valid
3	0,653	0,396	Valid
4	0,573	0,396	Valid
5	0,560	0,396	Valid
6	0,659	0,396	Valid
7	0,648	0,396	Valid
8	0,581	0,396	Valid
9	0,605	0,396	Valid
10	0,660	0,396	Valid

Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai r hitung pada setiap pernyataan pada variabel kompensasi lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 95 persen sebesar 0,396. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Butir Variabel Kepuasan Kerja Guru (Y)

Nomor Pernyataan	r hitung	r tabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	0,625	0,396	Valid
2	0,620	0,396	Valid
3	0,645	0,396	Valid
4	0,624	0,396	Valid
5	0,588	0,396	Valid
6	0,669	0,396	Valid
7	0,651	0,396	Valid
8	0,626	0,396	Valid
9	0,593	0,396	Valid
10	0,585	0,396	Valid

Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai r hitung pada setiap pernyataan pada variabel kepuasan kerja guru lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 95 persen sebesar 0,396. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja guru adalah valid.

Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Alpha

No	Variabel	Koefisien Alpha	r tabel ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
1	Budaya kerja	0,7801	0,396	Reliabel
2	Konflik	0,8145	0,396	Reliabel
3	Kompensasi	0,8134	0,396	Reliabel
4	Kepuasan kerja guru	0,8215	0,396	Reliabel

Tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai koefisien Alpha pada setiap variabel lebih besar dari nilai r tabel pada taraf signifikansi 95 persen ($\alpha = 0,05$) sebesar 0,396. Hasil tersebut membuktikan bahwa seluruh kuesioner adalah reliabel.

2. Pengaruh Budaya kerja, Konflik, dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja guru

$$Y = -18,454 + 0,425 X_1 + 0,574 X_2 + 0,599 X_3 \quad (1)$$

Penjelasan dari persamaan (1) adalah sebagai berikut :

$a = -18,454$ artinya, jika variabel budaya kerja, konflik, dan kompensasi dianggap bernilai 0 (nol), maka kepuasan kerja guru bernilai -18,454 satuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika budaya kerja kurang baik, konflik tinggi, dan kompensasi rendah, maka kepuasan kerja guru akan rendah.

$b_1 = 0,425$ artinya, apabila konflik, dan kompensasi dianggap konstan maka setiap kenaikan satu satuan pada variabel budaya kerja akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,425 satuan. Artinya apabila konflik tidak berubah, dan kompensasi tetap, maka budaya kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja guru.

$b_2 = 0,574$ artinya apabila variabel budaya kerja, dan kompensasi dianggap konstan maka setiap kenaikan satu satuan pada variabel konflik akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,574 satuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika budaya kerja, dan kompensasi tidak berubah, maka menurunnya konflik akan meningkatkan kepuasan kerja guru.

$b_3 = 0,599$ artinya apabila variabel budaya kerja dan konflik dianggap konstan maka setiap kenaikan satu satuan pada variabel kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar 0,599 satuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa jika budaya kerja, dan konflik tidak berubah, maka kompensasi yang meningkat akan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Untuk menguji keberartian garis regresi digunakan Uji F. Berdasarkan pada hasil analisis varians diperoleh nilai F hitung sebesar 29,217. Nilai F tabel pada tingkat signifikansi 95 persen ($\alpha = 0,05$) dan derajat bebas (3, 35) diketahui sebesar 2,88. Nilai F hitung yang lebih besar daripada nilai F tabel ($29,217 > 2,88$), menunjukkan bahwa budaya kerja, konflik, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, konflik, dan kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja guru digunakan uji t. Nilai t hitung untuk masing-masing variabel diketahui sebesar $t_1 = 3,917$, $t_2 = 4,381$, $t_3 = 4,854$, dan nilai t tabel tingkat signifikansi 95 persen ($\alpha = 0,05$) dan derajat bebas (35) sebesar 2,021. Nilai t hitung untuk setiap variabel yang lebih besar daripada nilai t tabel membuktikan bahwa budaya kerja, konflik, dan kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Besarnya pengaruh budaya kerja, konflik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 71,50 persen ($R Square = 0,715$). Pengaruh variabel lain sebesar 28,50 persen.

Berdasarkan pada hasil pengujian tersebut, maka hipotesis pertama yang menyatakan “budaya kerja, konflik, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kepuasan kerja guru” diterima.

3. Variabel Yang Paling Berpengaruh Terhadap Kepuasan kerja guru

Pengujian terhadap variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dilakukan dengan menggunakan uji elastisitas. Hasil uji elastisitas diperoleh nilai elastisitas untuk setiap variabel sebagai berikut

$$E_1 = 0,4485$$

$$E_2 = 0,5753$$

$$E_3 = 0,6195$$

Berdasarkan pada perhitungan elastisitas di atas dapat diketahui bahwa nilai elastisitas terbesar adalah untuk variabel kompensasi ($E_3 = 0,6195$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian hipotesis kedua

yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru diterima.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Budaya kerja, konflik, dan kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 4 Cilacap. Hasil tersebut dibuktikan dengan uji F dan uji t. Besarnya pengaruh budaya kerja, konflik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru sebesar 71,50 persen, sisanya sebesar 28,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
- b. Kompensasi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 4 Cilacap. Hasil tersebut dibuktikan dengan uji elastisitas, nilai elastisitas terbesar adalah untuk variabel kompensasi.

2. Saran

- a. Kepuasan kerja guru di SMPN 4 Cilacap, pada masa yang akan datang dapat ditingkatkan dengan cara antara lain memenuhi kebutuhan finansial, baik dilakukan melalui peningkatan gaji maupun pemberian insentif. Pemenuhan kebutuhan non finansial dilakukan dengan memberikan pujian atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru yang baik.
- b. Upaya meningkatkan kepuasan kerja guru di SMPN 4 Cilacap lebih memperhatikan aspek kompensasi, yang terbukti memiliki kontribusi paling tinggi terhadap kepuasan kerja guru. Meskipun demikian, faktor lain yang telah diteliti tetap diprioritaskan, yaitu budaya kerja dan konflik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam I. Indrawijaya. (2002). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Arikunto, Suharsimi,. (1998). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Moh.As'ad. (2001). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Pyndick, R.S. dan D.L. Rubinfeld. (1976). *Econometric Model And Economic Forecast*, New York: Mc Graw Hill.

Sedarmayanti. (2001). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (1999). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, konflik, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Cilacap. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Sampel penelitian adalah 100 guru yang dipilih secara acak dari Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Cilacap. Data yang dikumpulkan adalah skor dari kuisioner yang mengukur budaya kerja, konflik, kompensasi, dan kepuasan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja, konflik, dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Budaya kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Konflik memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

1. Budaya kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memperhatikan budaya kerja di sekolahnya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

2. Konflik memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa konflik yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memperhatikan konflik di sekolahnya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

3. Kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memperhatikan kompensasi di sekolahnya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Konflik, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Guru, Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Cilacap.

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan psikologis yang timbul sebagai akibat dari penilaian individu terhadap kondisi kerjanya. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya kerja. Budaya kerja adalah seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di dalam organisasi. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sedangkan budaya kerja yang negatif dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah konflik. Konflik adalah pertentangan atau pertentangan antara dua atau lebih individu atau kelompok dalam organisasi. Konflik yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, sedangkan konflik yang rendah dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.