

## PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJATERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SMK GKPS 2 PEMATANGSIANTAR

Oleh:

Debora Nainggolan

S1 Manajemen

Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Sisca

### Abstraksi

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini dilakukan menggunakan desain penelitian kepustakaan dan lapangan. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif sebanyak 59 responden yaitu guru tetap pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan ialah regresi linear berganda, koefisien korelasi dan determinasi serta pengujian hipotesis.

Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut yaitu  $\hat{Y} = 9,708 + 0,170X_1 + 0,162X_2$ , artinya terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh  $r = 0,673$  yang artinya terdapat hubungan yang sedang antara kompensasi dan fasilitas kerja dengan kepuasan kerja. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi = 0,453, artinya baik tidaknya kinerja pegawai sebesar 45,3% dapat dijelaskan oleh kompensasi dan fasilitas kerja. Hasil uji hipotesis menyatakan  $H_0$  ditolak, artinya kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar baik secara simultan dan parsial.

Kata Kunci : Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepuasan kerja

### Abstraction

*The purpose of this study are: 1. To determine the description of compensation, job facilities and teacher job satisfaction at SMK GKPS 2 Pematangsiantar Pematangsiantar. 2. To determine the influence of compensation and job facilities of teacher job satisfaction at SMK GKPS 2 Pematangsiantar either simultaneously or partially. The research was done by using literature and field research. This study used source data are primary data and secondary data. The type of data used quantitative and qualitative data as of 59 respondents are teacher of SMK GKPS 2 Pematangsiantar. Collecting data done by questionnaires, interviews and documentations. The analysis technique has done by regression multiple linear, coefficient correlation and determination with testing hypothesis with test F and test t.*

*The result of this research can be summarized as follows  $\hat{Y} = 9,708 + 0,170X_1 + 0,162X_2$ , meaning compensation and job facilities has positive influence to job satisfaction. The result of analysis correlations  $r = 0,673$  it means that there is moderately correlation between being and compensation and job facilities to job satisfaction. Then obtained the value of coefficient of determination = 0,453, it means employees performance can be explained by 45,3% by compensation and job facilities. Hypothesis  $H_0$  is rejected, it means the compensation and job facilities has positive and significant influence to teacher job satisfaction at the SMK GKPS 2 Pematangsiantar either simultaneously or partially.*

*Keywords: Compensation, job facilities and teacher job satisfaction*

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dipengaruhi oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten. Dengan demikian maka sumber daya manusia sebagai aset perusahaan harus ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktifitasnya. Untuk mencapai kondisi tersebut, suatu organisasi memiliki upaya yang dapat ditempuh dengan memberikan kompensasi serta fasilitas kerja yang sesuai dan memuaskan kepada karyawannya.

SMK GKPS 2 Pematangsiantar merupakan sekolah swasta yang didirikan oleh Yayasan GKPS yang bertujuan untuk mendidik, menyalurkan ilmu pengetahuan yang sesuai dengan keahlian masing-masing siswa/i serta menjalankan visi dan misi yang telah dibuat oleh sekolah.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) guru merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah yaitu rendahnya kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dan memiliki manajemen yang efektif. Kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar dapat dilihat dari beberapa dimensi yaitu psikologis dan sosial. Adapun fenomena kepuasan kerja guru SMK GKPS 2 Pematangsiantar digambarkan sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Fenomena Kepuasan Kerja Guru**

Dimensi	SP	P	KP	TP	STP	Jlh
Psikologis	20%	45%	30%	5%	0%	100%
Sosial	30%	35%	30%	5%	0%	100%
<b>Rata-Rata</b>	<b>25%</b>	<b>40%</b>	<b>30%</b>	<b>5%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

Sumber: hasilwawancara dengan guru(2017)

Pada tabel 1 di atas, diketahui bahwa kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar belum optimal, hal ini dapat diketahui dari dimensi psikologis dan sosial. Fenomena psikologis terdapat pada indikator minat bekerja dan fenomena pada sosial terletak pada indikator interaksi sesama guru. Dimana pada indikator minat bekerja guru SMK GKPS 2 Pematangsiantar kurang puas, dan pada indikator interaksi sesama guru masih kurang maksimal sehingga terjadi kesalahan pemahaman dalam menyelesaikan masalah tugas dan tanggung jawab antar sesama guru.

Kompensasi yang diterima guru SMK GKPS 2 Pematangsiantar sangat mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kompensasi merupakan hak guru dan menjadi kewajiban organisasi untuk membayarnya. Seorang guru tentu saja mengharapkan *feedback* (timbang balik) berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukannya terhadap sekolah. Penghargaan yang diharapkan guru tersebut berupa kompensasi yang sesuai yaitu kompensasi finansial berupa upah, gaji, dan komisi, serta kompensasi non finansial berupa asuransi, pensiun, cuti, dan pendidikan.

Selain kompensasi, faktor yang mendukung kepuasan kerja guru yaitu fasilitas. Pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar, fasilitas yang harus diberikan yaitu fasilitas pengembangan kompetensi dan pelatihan berupa pelatihan yang diberikan untuk mengembangkan keterampilan guru di SMK GKPS 2 Pematangsiantar, upaya motivasi dan semangat yang didapat dari kepala sekolah, hasil belajar yang maksimal dan dari dalam diri sendiri. Dari Pemberian fasilitas yang layak kepada guru SMK GKPS 2 Pematangsiantar, yaitu fasilitas alat kerja berupa penyediaan ruangan belajar di SMK GKPS 2 Pematangsiantar.

Untuk Fasilitas kelengkapan kerja berupa komputer, meja, kursi, alat tulis dan telepon yang disediakan di SMK GKPS 2 Pematangsiantar, serta fasilitas sosial berupa penyediaan tempat ibadah di SMK GKPS 2 Pematangsiantar.

## 2. Rumusan Masalah

- Bagaimana gambaran kompensasi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar.
- Bagaimana pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

## 3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

- Untuk mengetahui gambaran kompensasi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar.
- Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

## 4. Metode Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di SMK GKPS 2 Pematangsiantar, Jl. Merek Raya, Kelurahan Siopat Suhu, Kecamatan Siantara Timur, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara. Populasi adalah rata-rata jumlah guru yang mengajar di SMK GKPS 2 Pematangsiantar adalah sebanyak 59 orang. Desain penelitian adalah penelitian kepustakaan (Library research) dan penelitian lapangan (Field Research). Teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif. Hasil data yang diperoleh dari lapangan akan dianalisis secara deskriptif baik bersifat kualitatif dan kuantitatif.

## B. LANDASAN TEORI

### 1. Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Robbins dan Mary (2010:7), manajemen adalah aktifitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Menurut Daft (2000:8), manajemen adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi. Menurut Ernie dan Kurniawan (2009:1), manajemen adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain.

Menurut Sutrisno (2016:3), definisi manajemen sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Menurut Mangkunegara (2017:2), manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu pengolahan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Menurut Rivai (2004:1), manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sedangkan menurut Mondy (2008:4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sejumlah individu dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.

## 2. Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017:83), kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Menurut Daft (2002:536), kompensasi adalah pembayaran uang (gaji, upah) dan barang/komoditas non-uang (tunjangan liburan). Sedangkan menurut Mangkuprawira (2004:84), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah untuk memikat karyawan dan menahan karyawan yang berkompeten. Sistem kompensasi akan berjalan dengan efektif bila dapat memotivasi para karyawannya dan sejalan dengan peraturan-peraturan hukum yang berlaku. Maka dengan sendirinya karyawan akan memunculkan kemampuannya melalui kinerja mereka yang terbaik yang akan dituangkan pada perusahaan dan organisasi.

## 3. Fasilitas

Menurut Moekijat (2001:155), fasilitas kerja adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Menurut Munir (2005:49), fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu mempermudah suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang atau kelompok. Sedangkan menurut Ibid (2002:21), fasilitas kerja adalah ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi pegawai misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa fasilitas kerja adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses *input* menjadi *output* serta dipergunakan dengan tujuan untuk mempermudah aktivitas yang dilakukan dan menyenangkan bagi semua orang yang memerlukannya.

## 4. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2016:74), kepuasan kerja yaitu suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi. Menurut Mangkunegara (2017:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Handoko (2001:193), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi dirinya baik menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## C. PEMBAHASAN

### 1. Analisis

#### a. Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai kompensasi, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja guru di SMK GKPS 2 Pematangsiantar. Sesudah pengujian data, maka langkah selanjutnya peneliti melakukan pengkajian analisis kualitatif sebagai gambaran fenomena dari variabel penelitian pada saat sekarang ini. Setelah kuesioner diolah, maka nilai-nilai jawaban dari setiap data responden dibagi menjadi beberapa kelas interval.

Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval dimana penentuan intervalnya memakai rumus sebagai berikut:

Tabel 2  
Nilai Interval dan Kategori Jawaban Responden

Nilai Interval	Kategori		
	Kompensasi	Fasilitas Kerja	Kepuasan Kerja
1,00 - 1,80	Sangat tidak Baik	Sangat tidak Baik	Sangat Tidak Puas
1,81 - 2,60	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Puas
2,61 - 3,40	Cukup Baik	Cukup Baik	Kurang Puas
3,41 - 4,20	Baik	Baik	Puas
4,21 - 5,00	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Puas

Sumber: hasil pengolahan data (2017)

#### 1) Gambaran Kompensasi Guru Pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar

Dari hasil analisa, dimensi kompensasi finansial pada indikator kesesuaian gaji yang diterima dengan masa kerja berada pada rata-rata 3,34 dengan kriteria cukup baik. Hal ini dikarenakan gaji yang diberikan kepada guru SMK GKPS 2 Pematangsiantar masih di bawah UMR. Pada indikator ketepatan waktu pemberian gaji berada pada rata-rata 3,85 dengan kriteria baik.

Hal ini terlihat pada pemberian gaji guru yang tetap dilakukan pada awal bulan. Pada indikator kesesuaian gaji dengan beban kerja berada pada rata-rata 3,20 dengan kriteria cukup baik. Hal ini disebabkan gaji yang diterima tidak sebanding dengan kerja yang dilakukan dan tidak ada penambahan bonus ketika diberikan tugas tambahan. Pada indikator kelayakan tunjangan yang diterima berada pada rata-rata 3,78 dengan kriteria baik. Hal ini disebabkan kepala sekolah menjalankan peraturan yang ada atas pemberian tunjangan kepada guru SMK GKPS 2 Pematangsiantar. pada indikator kesesuaian tunjangan dengan masa kerja berada pada rata-rata 3,86 dengan kriteria baik, dikarenakan kepala sekolah menghargai guru yang telah mengabdikan lama di SMK GKPS 2 Pematangsiantar. Selanjutnya pada indikator kesesuaian pemberian tunjangan dengan kebutuhan berada pada rata-rata 3,78 dengan kriteria baik. Hal ini sebabkan kepala sekolah masih mampu mempertimbangkan baik kebutuhan guru.

Pada dimensi kompensasi non finansial pada indikator kelengkapan fasilitas yang mendukung penyelesaian tugas berada pada rata-rata 3,83 dengan kriteria baik. Hal ini terlihat pada

kesanggupan sekolah dalam menyediakan fasilitas yang dibutuhkan oleh para guru dalam melaksanakan pekerjaan. Pada indikator pemberian pujian atas pekerjaan yang diselesaikan dengan baik berada pada rata-rata 4,02 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan kepala sekolah yang memiliki jiwa kepemimpinan yang bagus dan bersahabat. Pada indikator pengangkatan pegawai yang berprestasi berada pada rata-rata 4,20 dengan kriteria baik.

Hal ini disebabkan telah ada peraturan yang kuat yang melandasi kenaikan pangkat guru berdasarkan prestasi kerja yang dihasilkan. Pada indikator pemberian tugas yang mendapatkan wawasan baru berada pada rata-rata 4,00 dengan kriteria baik. Hal ini terlihat pada pembelajaran di luar kelas, yaitu praktek di lapangan baik dengan sesama guru maupun siswa/i yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan guru di SMK GKPS 2 Pematangsiantar. Selanjutnya pada indikator kepuasan psikologis yang diperoleh selama bekerja berada pada rata-rata 3,98 dengan kriteria baik hal ini dikarenakan adanya dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan dari kepala sekolah dan sesama rekan kerja yang sama-sama mengabdikan untuk sekolah.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa untuk total jawaban responden mengenai kompensasi berada pada rata-rata 3,80 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,20 dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi kompensasi non finansial dengan indikator pengangkatan pegawai yang berprestasi. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,20 dengan kriteria jawaban cukup baik berada pada dimensi kompensasi finansial dengan indikator kesesuaian gaji dengan beban kerja.

## **2) Gambaran Fasilitas Kerja Guru Pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar**

Dari hasil analisis, dimensi mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan pada indikator pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan proses mengajar berada pada rata-rata 3,54 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan guru diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas sekolah.

Pada indikator kelayakan pengembangan kompetensi yang didapatkan berada pada rata-rata 3,24 dengan kriteria cukup baik. Disebabkan pelatihan yang didapatkan tidak masih kurang. Demikian juga pada indikator kesesuaian peningkatan kerja dengan pelatihan berada pada rata-rata 3,12 dengan kriteria cukup baik. Hal ini disebabkan kemauan guru untuk mengevaluasi pembelajaran yang berkurang dan kemauan yang terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya dimensi mendapatkan motivasi dan semangat pada indikator motivasi yang didapatkan atas pekerjaan yang diberikan berada pada rata-rata 3,59 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan guru yang masih mencintai pekerjaannya dalam proses mengajar.

Pada indikator semangat kerja yang didapatkan dari dalam diri sendiri berada pada rata-rata 3,64 dengan kriteria baik. Hal ini terlihat pada adanya loyalitas yang ditunjukkan guru di SMK GKPS 2 Pematangsiantar. Demikian pada indikator semangat kerja yang didapatkan dari rekan kerja berada pada rata-rata 3,76 dengan kriteria baik. Hal ini disebabkan sesama guru saling memberikan semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya untuk dimensi fasilitas alat kerja pada indikator kelengkapan fasilitas praktek belajar untuk proses mengajar siswa/i berada pada rata-rata 3,61 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan tersedianya alat praktek untuk mengajar dan ruangan belajar yang cukup luas. Pada indikator kelengkapan fasilitas dalam proses mengajar setiap keahlian masing-masing berada pada rata-rata 3,88 dengan kriteria baik. Hal ini disebabkan setiap jurusan masing-masing dilengkapi alat praktek untuk mengajar.

Pada indikator penambahan alat praktek mengajar yang lama menjadi baru berada pada rata-rata 3,78 dengan kriteria baik. Hal ini terlihat pada perhatian kepala sekolah terhadap setiap kekurangan alat praktek di setiap jurusan yang ada. Dan pada indikator pemberian fasilitas yang memudahkan pekerjaan berada pada rata-rata 3,76 dengan kriteria baik. Hal ini terlihat pada kesanggupan sekolah untuk mempersiapkan fasilitas yang dibutuhkan oleh para guru untuk mengajar.

Selanjutnya untuk dimensi fasilitas kelengkapan kerja pada indikator pemberian komputer untuk mendukung proses mengajar berada pada rata-rata 3,66 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan tersedianya komputer di ruangan kelas khususnya untuk guru yang mengajar di bidang teknik komputer. Pada indikator kelayakan meja kerja untuk dipakai berada pada rata-rata 3,73 dengan kriteria baik, dikarenakan tidak ada yang ditemukan kerusakan meja kerja. Pada indikator kelayakan kursi kerja untuk dipakai berada pada rata-rata 3,75 dengan kriteria baik disebabkan tidak ada ditemukan kerusakan kursi kerja. Pada indikator pemberian alat tulis untuk mendukung pelaksanaan kerja berada pada rata-rata 3,78 dengan kriteria baik, terlihat pada alat tulis yang telah tersedia sebelum proses belajar mengajar dimulai. Pada indikator pemberian telepon untuk kelancaran kerja berada pada rata-rata 3,75 dengan kriteria baik. Hal ini disebabkan kepala sekolah yang selalu memperhatikan keperluan guru yang akan memlancarkan setiap tugas.

Selanjutnya untuk dimensi fasilitas sosial pada indikator ketersediaan kantin untuk para guru berada pada rata-rata 3,90 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan untuk menjaga nyaman pada guru SMK GKPS 2 Pematangsiantar untuk melakukan aktivitas lainnya selama itu tidak keluar dari konteks sekolah. pada indikator kelayakan kamar mandi yang tersedia berada pada rata-rata 4,00 dengan kriteria baik.

Hal ini dikarenakan kamar mandi yang tersedia untuk digunakan selalu berada dalam



keadaan bersih. Pada indikator ketersediaan ruang ibadah berada pada rata-rata 3,81 dengan kriteria baik. Hal ini terlihat pada ruangan ibadah yang berada di dalam lokasi sekolah. Dan pada indikator ketersediaan fasilitas kesehatan berada pada rata-rata 3,91 dengan kriteria baik. Hal ini dikarenakan tersedianya pertolongan pertama pada saat terjadi kecelakaan dalam praktek belajar-mengajar.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa untuk total jawaban responden mengenai fasilitas kerja berada pada nilai rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,00 dengan kriteria jawaban baik berada pada dimensi fasilitas sosial dengan indikator kelayakan kamar mandi yang tersedia. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,12 dengan kriteria jawaban cukup baik berada pada dimensi mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan dengan indikator kesesuaian peningkatan kerja dengan pelatihan.

### 3) Gambaran Kepuasan Kerja Guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar

Dari hasil analisa, dimensi psikologis pada indikator tingkat kepuasan terhadap minat bekerja saat ini berada pada rata-rata 2,92 dengan kriteria tidak puas. Hal ini dikarenakan imbalance yang diterima guru tidak sesuai dengan beban kerja sehingga menyakitkan fisik guru. Pada indikator tingkat kepuasan terhadap ketentraman dalam bekerja berada pada rata-rata 3,68 dengan kriteria puas. Hal ini terlihat pada mayoritas siswa yang menaati peraturan yang ada sehingga tercipta suasana yang tenang di lingkungan sekolah.

Pada indikator tingkat kepuasan terhadap sikap pimpinan dalam bekerja berada pada rata-rata 4,00 dengan kriteria puas. Hal ini dikarenakan Kepala Sekolah memberikan arahan yang baik dan ramah terhadap para guru. Dan pada indikator tingkat kepuasan terhadap pemberian keterampilan untuk mendukung saat proses mengajar berada pada rata-rata 3,90 dengan kriteria baik. Hal ini disebabkan keberhasilan yang dirasakan guru saat mengajar.

Selanjutnya untuk dimensi sosial pada indikator tingkat kepuasan terhadap kerja sama dalam kelompok kerja berada pada rata-rata 3,85 dengan kriteria puas. Hal ini dikarenakan para guru mengadakan rapat untuk melakukan evaluasi kerja dan membuat perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih puas. Pada indikator tingkat kepuasan terhadap interaksi antar sesama rekan kerja berada pada rata-rata 3,73 dengan kriteria baik. Hal ini terlihat pada para guru mengadakan jalan-jalan bersama. Dan pada indikator tingkat kepuasan terhadap interaksi saat mengajar berada pada rata-rata 4,22 dengan kriteria sangat puas. Hal ini disebabkan selain proses mengajar dengan teori, siswa juga difasilitasi untuk praktek langsung atas teori yang diajarkan dengan melakukan *study tour*.

Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa untuk total jawaban responden mengenai kepuasan kerja yang diberikan kepada para responden berada pada nilai rata-rata 3,75 dengan kriteria jawaban

puas. Kemudian nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,22 dengan kriteria nilai sangat puas berada pada dimensi sosial dengan indikator tingkat kepuasan terhadap interaksi saat mengajar. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 2,92 dengan kriteria jawaban tidak puas berada pada dimensi psikologis dengan indikator tingkat kepuasan terhadap minat bekerja saat ini.

## b. Deskriptif Kuantitatif

### 1) Regresi Linear Berganda

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana  $X_1$  adalah kompensasi,  $X_2$  adalah fasilitas kerja, dan Y adalah kepuasan Kerja.

Analisis dijalankan dengan melakukan tabulasi jawaban responden pada kuesioner yang telah dijalankan.

**Tabel 3**  
Hasil Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	9,708	3,003	
1 Kompensasi	,170	,080	,276
Fasilitas Kerja	,162	,046	,461

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja  
Sumber: data diolah dengan SPSS 21 (2017)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh model persamaan  $\hat{Y} = 9,708 + 0,170X_1 + 0,162X_2$ , artinya terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar.

### 2) Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (KD)

Analisis distribusi frekuensi jawaban responden menurut skor dari variabel  $X_1$  (kompensasi),  $X_2$  (fasilitas kerja) dan Y (kepuasan kerja guru) dimaksud sebagaimana telah dilakukan, hanyalah bermanfaat untuk memberikan informasi pendahuluan mengenai pola distribusi jawaban responden menurut skor. Selanjutnya, dilakukan perhitungan korelasi berupa derajat atau kedalaman hubungan fungsional yang menjelaskan hubungan antar perubahan, dinyatakan dengan yang dinamakan korelasi yang sering disimbolkan dengan r. Nilai r dapat dihitung menggunakan SPSS Versi 21. Hasil Koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4**  
Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	r	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 <sup>a</sup>	,453	,4340	2,888

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fasilitas Kerja  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 21 (2017)

Dari hasil koefisien korelasi diperoleh nilai korelasi ( $r$ ) = 0,673 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dan fasilitas kerja dengan kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar, sesuai dengan kriteria tingkat hubungan pada tabel 6. Kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R$ ) = 0,453, artinya baik tidaknya kepuasan kerjaguru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar sebesar 45,3% dapat dijelaskan oleh kompensasi dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya 54,7% dijelaskan oleh faktor lain seperti pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin, dan lain sebagainya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 3) Uji Hipotesis

#### a) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan secara simultan untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan fasilitas kerja yang diuji berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21.

**Tabel 5**  
Perkiraan Nilai  $F_{hitung}$   
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	386,918	2	193,459	23,194	,000 <sup>b</sup>
Residual	467,082	56	8,341		
Total	854,000	58			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fasilitas Kerja

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 21(2017)

Berdasarkan hasil pengolahan, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,194 >  $F_{tabel}$  dengan (0,05 ; 2 vs 56) sebesar 3,16 atau dengan taraf signifikansi 0,000 <  $\alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar.

#### 2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan secara parsial untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan fasilitas kerja yang diuji berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

Untuk menguji kebenarannya maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21.

**Tabel 6**  
Perkiraan Nilai  $t_{hitung}$   
Coefficients<sup>a</sup>

Model	T	Sig.
Constant	3,233	,002
Kompensasi	2,129	,038

Fasilitas Kerja	3,556	,001
-----------------	-------	------

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: hasil pengolahan kuesioner menggunakan SPSS Versi 21 (2017)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 24 di atas, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel kompensasi sebesar 2,129 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,003 atau dengan taraf signifikansi 0,38 <  $\alpha$  = 0,05, maka  $H_0$  ditolak, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar. Kemudian pada variabel fasilitas kerjanilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,556 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,003 atau dengan taraf signifikansi 0,001 <  $\alpha$  = 0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar.

## 2. Evaluasi

### a. Kompensasi Guru Pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar

Untuk meningkatkan kepuasan kerja suatu organisasi. Organisasi harus dapat memberikan kesejahteraan bagi anggotanya salah satunya yaitu kompensasi. Dari rekapitulasi jawaban responden mengenai kompensasi yang ada pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar dapat dilihat kompensasi berada pada rata-rata 3,80 berada dalam kategori baik, hal ini dapat dilihat dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Namun ada beberapa aspek yang dinilai baik tetapi masih berada di bawah nilai rata-rata keseluruhan.

Pertama pada dimensi kompensasi finansial dengan indikator gaji sesuai masa kerja memperoleh dengan nilai rata-rata 3,34 dengan kriteria jawaban baik. Untuk mengatasi hal ini sekolah diharapkan lebih memperhatikan pemberian gaji sesuai masa kerja guru. Kemudian pada indikator kesesuaian gaji dengan beban kerja memperoleh nilai rata-rata 3,20 dengan kriteria jawaban baik cara mengoptimalkan hal ini sebaiknya guru yang mendapatkan tugas dan tanggungjawab yang lebih besar mendapatkan gaji yang lebih besar juga dan sebaliknya.

Dalam hal ini dapat dilihat bahwa kompensasi guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar sudah dikategorikan baik. Walaupun sudah dikategorikan baik, sekolah harus tetap memperhatikan kesejahteraan dan keadilan dalam pemberian gaji untuk para guru. Agar guru lebih bersemangat menjalankan tugas pokok dan merasakan keadilan yang layak.

### b. Fasilitas Kerja Guru Pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar

Fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung pekerjaan agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar. Dengan adanya fasilitas maka kelancaran untuk beraktivitas lebih mudah dan sangat membantu para guru. Dari rekapitulasi jawaban responden mengenai Fasilitas kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar dapat dilihat dari fasilitas kerja berada pada nilai

rata-rata keseluruhan 3,70 dengan kriteria jawaban baik.

Namun ada beberapa indikator fasilitas kerja pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar yang menjadi perhatian seperti pada dimensi mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan dengan indikator mendapatkan pelatihan diperoleh nilai rata-rata 3,54 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya sekolah harus lebih memperhatikan keinginan para guru yang bertujuan untuk meningkatkan produktifitas para guru. Pada indikator mendapatkan kompetensi yang layak diperoleh nilai 3,24 untuk meningkatkan sekolah harus memperhatikan kemampuan setiap para guru dan memberikan pendidikan untuk meningkatkan kualitas para guru. Pada indikator adanya peningkatan kinerja diperoleh nilai 3,12 cara mengatasi guru harus diberikan pendidikan dan pelatihan.

Pada dimensi mendapatkan motivasi dan semangat dengan indikator termotivasi memperoleh nilai rata-rata 3,60 dengan kriteria baik, cara mengatasinya guru harus lebih mensyukuri pekerjaan yang didapatkan dan tetap optimis. Pada indikator mendapatkan motivasi dari pimpinan memperoleh nilai rata-rata 3,68 dengan kriteria jawaban baik, cara mengatasi hal ini sebaiknya kepala sekolah harus mampu memberikan arahan yang positif dan baik kepada guru. Pada indikator termotivasi dari dalam diri sendiri diperoleh nilai rata-rata 3,64 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengatasi guru harus tetap menjaga kestabilan tubuh, kesehatan, rajin membaca beberapa inspirasi untuk menyemangati jiwa dan raga.

Pada dimensi fasilitas alat kerja dengan indikator mendapatkan fasilitas praktker mengajar memperoleh nilai rata-rata 3,61 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkan sekolah harus lebih memperhatikan kebutuhan para guru untuk mengajar sesuai bidang masing-masing. Pada dimensi fasilitas kelengkapan kerja dengan indikator komputer memperoleh nilai rata-rata 3,66 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengatasi sebaiknya sekolah harus lebih memperhatikan perkembangan sekolah dalam penggunaan teknologi, lebih melengkapi komputer dan para guru harus lebih banyak berlatih dalam menggunakan komputer yang digunakan untuk mengajar.

Dari evaluasi fasilitas kerja di atas, dapat diambil kesimpulan jika semua hal-hal di atas sudah dinyatakan bahwa fasilitas kerjabaik, namun fasilitas kerjaharus tetap diperhatikan oleh sekolah untuk meningkatkan produktifitas guru dan tetap mengembangkan setiap fasilitas yang sudah ada menjadi baru dan lebih baik digunakan dari sebelumnya.

### c. Kepuasan Kerja Guru Pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja yang maksimal akan

terwujud jika kebutuhan kerja terlengkapi baik secara fisik maupun psikologis. Dari rekapitulasi jawaban responden mengenai Kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar dapat dilihat dari kepuasan kerja guru berada pada nilai rata-rata keseluruhan 3,75 dengan kriteria jawaban puas.

Namun masih ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan karena nilainya masih dibawah rata-rata keseluruhan, seperti pada dimensi psikologis pada indikator minat bekerja memperoleh rata-rata 2,92 dengan kriteria jawaban tidak puas. Cara meningkatkan sebaiknya sekolah harus mengevaluasi apa yang diinginkan guru tersebut dan memberikan apa yang diinginkan secara layak dan adil. Pada indikator adanya ketentraman dalam bekerja memperoleh nilai rata-rata 3,68 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengatasi yaitu sekolah harus lebih menetapkan disiplin dan mengatasi segala populasi suara yang mengganggu proses kerja.

Pada dimensi sosial dengan indikator interaksi antara sesama memperoleh nilai rata-rata 3,73 dengan kriteria jawaban baik. Cara mengatasainya yaitu para guru membuat pertemuan antar sesama dan mengatur jadwal sesuai keinginan. Pada indikator komunikasih yang baik memperoleh nilai rata-rata 3,71 dengan kriteria jawaban baik. Cara meningkatkannya sesama guru harus saling menghargai dan meningkatkan kerjasama yang baik maka terjalin komunikasih yang baik .

Dari hasil evaluasi kepuasan kerja pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar sudah dikategorikan baik. Namun dalam hal ini kepuasan kerja perlu untuk ditingkatkan lagi. Oleh sebab itu sebaiknya kepala sekolah agar lebih berusaha untuk memahami para guru dan mengupayakannya agar guru memperoleh kepuasan dalam menjalankan tugasnya. Berupa rasa aman dan hidup layak, ikut ambil bagian dalam pembentukan kebijakan sekolah, pengakuan dan penghargaan, kondisi kerja yang menyenangkan, perlakuan yang wajar dan jujur.

## D. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kompensasi berdasarkan dimensi kompensasi finansial dan non finansial memperoleh rata-rata jawaban keseluruhan 3,80 dengan kriteria baik. Kemudian nilai rata-rata tertinggi kriteria baik pada dimensi kompensasi non finansial dengan indikator pengangkatan pegawai yang berprestasi. Sedangkan kelemahan dengan kriteria cukup baik pada dimensi kompensasi finansial dengan indikator gaji sesuai dengan beban kerja.
- Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang fasilitas kerja berdasarkan dimensi mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan, mendapatkan motivasi dan semangat, fasilitas alat kerja, fasilitas kelengkapan kerja, fasilitas sosial memperoleh rata-rata 3,70 dengan kriteria jawaban baik. Nilai rata-rata tertinggi dengan kriteria

- jawaban baik pada dimensi fasilitas sosial dengan indikator kelayakan kamar mandi yang tersedia. Sedangkan kelemahan dengan kriteria jawaban cukup baik pada dimensi mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan dengan indikator kesesuaian peningkatan kerja dengan pelatihan.
- c. Hasil analisis deskriptif kualitatif tentang kepuasan kerja berdasarkan dimensi psikologis dan sosial memperoleh rata-rata jawaban keseluruhan 3,75 dengan kriteria jawaban puas. Nilai rata-rata tertinggi dengan kriteria jawaban sangat puas pada dimensi sosial dengan indikator tingkat kepuasan terhadap interaksi saat mengajar. Sedangkan kelemahan dengan kriteria jawaban tidak puas pada dimensi psikologis dengan indikator tingkat kepuasan terhadap minat bekerja saat ini.
  - d. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar.
  - e. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,673 yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar. kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0,453, artinya baik tidaknya kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar sebesar 45,3 % dapat dijelaskan oleh kompensasi dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya 54,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin.
  - f. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja guru.
  - g. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja guru, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar.
- 2. Saran**
- a. Untuk meningkatkan kompensasi guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar, harapan sebaiknya kepala sekolah memberikan perhatian penuh terhadap gaji pegawai dan menyesuaikan gaji sesuai peraturan yang telah ditetapkan.
  - b. Fasilitas kerja pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar masih perlu ditingkatkan karena masih ada indikator yang belum optimal. Untuk itu kepala sekolah harus tetap memberikan pendidikan dan pelatihan sesuai kemampuan masing-masing guru dan kepala sekolah harus mampu memberikan arahan

yang positif yang akan meningkatkan produktifitas guru dan para guru juga harus lebih optimis.

- c. Kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar masih perlu ditingkatkan karena masih ada indikator yang belum optimal. Untuk mengoptimalkan kepuasan kerja guru, kepala sekolah harus mengevaluasi apa yang diinginkan guru dan memberikan keinginan secara layak dan adil, menjadikan sekolah yang bebas dari polusi suara untuk menjaga ketentraman belajar mengajar, dan sesama guru harus saling menghargai dan membentuk kelompok kerjasama yang baik.
- d. Sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih dapat mengungkapkan seluruh variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru pada SMK GKPS 2 Pematangsiantar. sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya, maka perlu memperbanyak penelitian, seperti: beban kerja, kejenuhan kerja, dukungan sosial dan lain sebagainya. Selain itu, apabila memakai kuesioner sebaiknya dalam pengisiannya dipandu ditambah dengan wawancara langsung tiap pegawai yang diteliti sehingga kuesioner nantinya dapat terisi dengan baik.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard, L. 2000. **Manajemen**. Jilid 1, Edisi 5. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- ....., 2002. **Manajemen**. Jilid 1, Edisi 5. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ernie dan Kurniawan. 2009. **Pengantar Manajemen**. Edisi 1, Cetakan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Ibid.2002.**KepemimpinanKepalaSekolah**. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Mangkunegara. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Cetakan Keduabelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2004. **Manajemen Sumber Daya ManusiaStrategik**. Cetakan ke 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis Robert L, dan John. H. Jackson. 2006. **Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jilid 1. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Moekijat. 2001. **Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia**. Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Munir.2005.**ManajemenSumberDayaManusia**. Bandung: MandarMaju
- Rivai, Veithzal. 2004. **Manajemen Sumber Daya ManusiaUntukPerusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P & Marry Coulter. 2010. **Manajemen**. Jilid 1, edisi 10. Jakarta: Erlangga



Sutrisno, Edy. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana Prenada Media Group