

Analisis Korelasi Gaji dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Suyono¹

SMK Negeri 1 Madiun, Jawa Timur, Indonesia¹

suyono031965@gmail.com¹

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine (1) the correlation of salary to teacher job satisfaction at SMK Negeri 1 Madiun (2) the correlation of non-physical work environment to teacher job satisfaction (3) the correlation of salary and non-physical work environment to teacher job satisfaction. This study uses a quantitative descriptive method which intends to describe the facts on the object of research that appear real and the conclusion is drawn based on the numbers that are processed statistically. The population of this study were 43 teachers at SMK Negeri 1 Madiun. The sample of this study was taken by all teachers because it used a saturated sampling technique. The data collection technique used a questionnaire that had previously been tested and tested for validity and reliability testing. The data analysis technique used multiple regression analysis. The results showed that: (1) Salary had a positive effect on teacher job satisfaction at SMK Negeri 1 Madiun. This is evident from the results of the regression analysis that obtained $r_{count} (0.545) > r_{table} (0.301)$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. It is interpreted that salary has a significant effect on teacher job satisfaction. (2) There is a significant positive effect of non-physical work environment on teacher job satisfaction. This is indicated by the results of $r_{count} (0.513) > r_{table} (0.301)$, then H_0 is rejected and H_a is accepted with a significant level of 5%. (3) There is a significant positive effect of salary and non-physical work environment together on teacher job satisfaction at SMK Negeri 1 Madiun. This is indicated by $F_{count} (15.504) > F_{table} (3.23)$, then H_0 is rejected and H_a is accepted with a significant level of 5%.

Keywords: *Correlation Analysis; Teacher Salary; Non-physical work environment; Teacher Job Satisfaction.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui (1) korelasi gaji terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Madiun (2) korelasi lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru (3) korelasi gaji dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang bermaksud menggambarkan fakta pada objek penelitian yang tampak secara nyata dan penarikan simpulan di dasarkan pada angka-angka yang diolah secara statistik. Populasi penelitian ini adalah guru di SMK Negeri 1 Madiun sejumlah 43. Sampel penelitian ini diambil semua guru karena menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang sebelumnya telah di uji coba dan uji validitas serta uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Madiun. Hal ini terbukti dari hasil analisis regresi yang memperoleh $r_{hitung} (0,545) > r_{tabel} (0,301)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ditafsirkan bahwa gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru. (2) Ada pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru. 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 Negeri 1 Madiun. Hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} (15,504) > F_{tabel} (3,23)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf signifikan 5%.

Kata Kunci : Analisis Korelasi; Gaji Guru; Lingkungan kerja non fisik; Kepuasan Kerja Guru.

PENDAHULUAN

Guru merupakan faktor kunci untuk mencapai keberhasilan kerja, guru harus memiliki kemampuan dasar untuk melaksanakan tugasnya sebagai tenaga profesional, kompetensi yang harus dimiliki guru adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut bersifat holistik dan integratif dalam kerja guru.

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru dilakukan untuk bekerja. Pada umumnya pekerjaan guru dibagi menjadi dua yaitu pekerjaan yang berhubungan dengan tugas-tugas mengajar, mendidik dan tugas-tugas kemasyarakatan (sosial). Sebagai pengajar, guru memberikan pengetahuan (kognitif), sikap dan nilai (afektif), dan ketrampilan (psikomotorik). Dalam masyarakat, guru adalah sebagai pemimpin yang menjadi panutan atau teladan serta contoh bagi masyarakat sekitar. Misalnya dalam bertutur kata, masyarakat menilai betapa ucapan guru sangat berpengaruh terhadap orang lain. Ki Hajar Dewantara menggambarkan peran guru sebagai tokoh panutan dengan *ungkapan Ing Ngarso Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani*. Sangat tampak jelas bahwa seorang guru sebagai "pemeran aktif" dalam keseluruhan aktivitas masyarakat secara holistik dan tentunya guru bisa memposisikan dirinya sebagai orang yang bijak dan mampu untuk menuju ke arah yang positif bagi perkembangan masyarakat. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab moral yang besar terhadap keberhasilan siswa, namun dengan demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan siswa. Faktor lain yang berpengaruh adalah faktor kurikulum, faktor dari siswa, faktor dukungan masyarakat, dan faktor orang tua, sementara sebagai pendidik, guru harus mendidik siswanya menjadi manusia dewasa. 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. 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 (Ardiana, 2017; W. P. Sari, 2016; Septiana & Ivada, 2013).

Seorang pekerja atau guru akan merasa puas apabila hasil kerja dan jerih payah mereka mendapat timbal balik yang sesuai. Salah satu timbal balik yang dimaksud adalah faktor gaji. Apabila seorang guru mencapai kepuasan yang mereka harapkan, hal tersebut akan berdampak positif terhadap profesi atau pekerjaannya. Jika kepuasan kerja tinggi maka akan menunjukkan kesesuaian antara harapan guru dengan imbalan yang disediakan sekolah. Berbeda halnya jika ditemukan rendahnya kepuasan kerja. Hal tersebut dapat berdampak pada kemangkiran kerja, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indisipliner guru dan gejala negatif lainnya.

Cara meningkatkan kepuasan kerja bagi guru merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut masalah hasil kerja guru yaitu membuat pekerjaan yang menyenangkan, menghindari kebosanan dan pekerjaan yang berulang-ulang karena menyangkut masalah hasil kerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada siswa. Selain itu ada 4 alasan

mengapa kepuasan kerja guru dalam tugasnya sebagai pendidik perlu dikaji lebih lanjut yaitu (<http://www.geocities.com/guruvalah,Today,Februari 07,2018,1:41:23 PM>).

1. Guru memainkan peranan yang begitu besar di dalam sebuah negara, meliputi seluruh aspek kehidupan yang tidak hanya tercantum dalam mata pelajaran secara nyata, tetapi juga pelajaran-pelajaran yang terkandung dalam kurikulum yang tersembunyi dalam sistem pendidikan negara, karena kemajuan suatu bangsa punya kaitan erat dengan pendidikan. Oleh karena itu peningkatan kepuasan kerja yang diperoleh para guru akan mendorong guru untuk melaksanakan fungsinya sebaik mungkin.
2. Adanya fenomena mengenai penurunan kinerjanya guru, hal ini dapat terlihat dari guru yang mangkir dari tugas, guru yang mengajar saja tapi fungsi mendidiknya berkurang. Dari hal tersebut dapat disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja guru sehingga guru tidak lagi mengayati peranannya sebagai seorang pendidik.
3. Peningkatan mutu pendidikan secara formal yaitu aspek guru karena guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan pendidikan adalah belajar mengajar yang memerlukan peran dari guru di dalamnya.
4. Otonomi daerah yang menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya pengembangan kualitas SDM di masyarakat, hal tersebut merupakan tugas Pemkab/Pemkot dan Depdiknas. Jadi pemerintah Kabupaten/Kota berperan penting dalam peningkatan kualitas pendidikan dan oleh pihak Pemkab/Pemkot dapat digunakan untuk mengupayakan kepuasan kerja guru, karena dapat dijadikan sebagai sarana untuk peningkatan kualitas pendidikan .

Berdasarkan hasil studi di negara-negara berkembang, para guru memberikan sumbangan dalam prestasi belajar siswa (36%), selanjutnya manajemen (23%), waktu belajar (22%) dan sarana fisik (19%). 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 kepuasannya, 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.

Menyadari pentingnya kepuasan kerja tenaga guru di SMK Negeri 1 Madiun dalam mendukung berkembangnya mutu pendidikan, pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu ingin menganalisis sumber-sumber yang mempengaruhi kepuasan kerja pada guru SMK Negeri 1 Madiun. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : pekerjaan yang dilakukan, gaji, promosi, supervisi, serta lingkungan kerja dan rekan kerja. Kenyataan yang terjadi bahwa gaji, lingkungan kerja merupakan sumber-sumber kepuasan kerja yang saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya.

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. Gaji yang diterima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. 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. Gaji dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan (Afridah et al., 2021; Dangnga & Ramli, 2013; Pratama & Winarno, 2019; Rahayu & Ruhamak, 2017; T. N. Sari, 2019).

Keberhasilan suatu sekolah dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan termasuk peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian tujuan. Misalnya keramahan sikap guru, sikap saling menghargai dalam perbedaan pendapat, dan lain sebagainya yang merupakan syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran guru yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja guru secara terus menerus.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dan wawancara dengan beberapa karyawan SMK Negeri 1 Madiun, ditemukan berbagai permasalahan mengenai kinerja guru yang ditimbulkan karena ketidakpuasan kerja pada guru tersebut, yaitu sebagai berikut : (1) Rendahnya disiplin dilihat dari tidak dipatuhinya jam kerja sekolah, dilihat dari guru masih banyak yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya. (2) Hubungan yang kurang serasi antara guru dengan siswa, ketika bertemu kurang menerapkan budaya senyum, sapa dan salam (3) Guru kurang memperhatikan tugas dan perannya selama bekerja, (4) Guru belum dapat bekerja secara maksimal terhadap siswa karena masih banyak guru yang sering meninggalkan siswa pada saat pelajaran di kelas dan hanya memberikan tugas, terlebih pada pelajaran praktik banyak guru yang tidak selalu mendampingi siswanya. (5) Kepemimpinan yang belum aktif dari seorang guru ketika di kelas, hal ini maksudnya ketika seorang guru sedang di dalam kelas suasana kelas terkesan membosankan dan banyak siswa yang tidak bergairah ketika menerima pelajaran tersebut dan kelas cenderung ramai seakan guru tidak diperhatikan maka guru juga akan timbul rasa malas untuk mengajar. (6) kepala sekolah jarang mengadakan rapat untuk evaluasi kinerja guru maupun memberikan motivasi (7) pengawasan oleh kepala sekolah juga jarang dilakukan, oleh karena itu guru merasa tidak ada yang menilai dan mengawasi mengenai kinerja yang dilakukan, motivasi dan komunikasi pun sangat susah dilakukan oleh guru ke kepala sekolah. (8) kepala sekolah tidak tegas dalam menyikapi permasalahan yang ada di sekolah, terutama kepada guru yang melanggar tata tertib sekolah. (9) Gaji yang diberikan pihak sekolah dinilai kurang oleh beberapa guru dan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sekunder.

Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di SMK Negeri 1 Madiun 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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Madiun Jawa Timur Indonesia. Waktu penelitian merupakan rangkaian aktivitas dan alokasi waktu yang dibutuhkan peneliti selama melakukan penelitian. Penelitian ini dilakukan beberapa tahap, dimulai dari pengajuan permasalahan, penyusunan proposal, pengurusan ijin, penyusunan instrumen penelitian, pengambilan data, analisis data dan penyusunan laporan. Sedangkan waktu penelitian, dilakukan kurang lebih 7 bulan dari bulan November 2018 sampai bulan Mei 2019.

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. Variabel independennya adalah Gaji (X1) dan Lingkungan Non Fisik (X2). Sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja guru (Y). Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan dan kondisi serta meneliti hubungan antar variabel satu dengan variabel lain yang diolah dengan hitungan

angka dalam matematika. Karena dalam penelitian ini peneliti terlebih dahulu mengumpulkan data berdasarkan indikator dari variabel yang diteliti, kemudian mengolahnya dalam bentuk kuantitatif. Sampel penelitiannya adalah seluruh guru yang mengajar di SMK Negeri 1 Madiun.

Data diambil dengan menggunakan instrument angket, berupa instrument kepuasan kerja, Instrumen gaji (dokumentasi gaji dari kepegawaian di TU), serta instrument Lingkungan kerja non fisik.

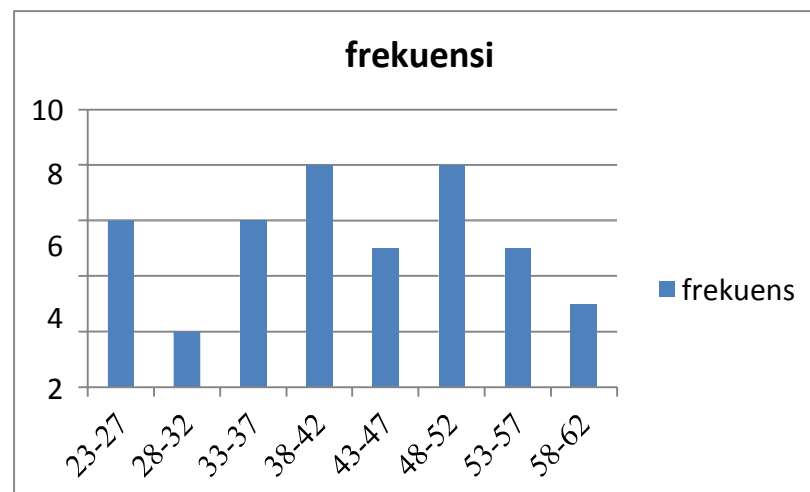
Setelah data diambil menggunakan instrument tersebut. Maka langkah selanjutnya adalah diolah dengan menggunakan uji statistik yaitu Uji prasyarat (uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas), uji Hipotesis I dan II, Uji Hipotesis III, uji signifikansi, dan yang terakhir adalah analisis regresi linier multiple.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

- Gaji (X1)

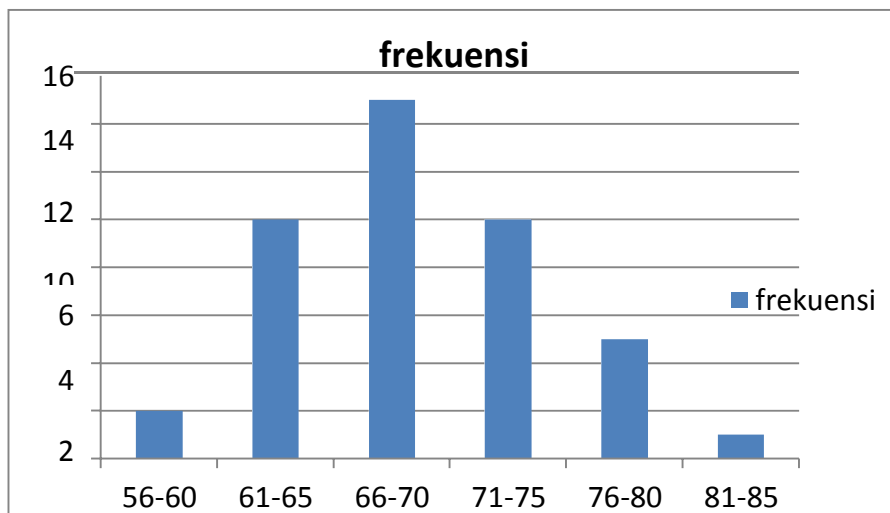
Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap data variabel gaji diketahui bahwa jumlah responden adalah 43 guru di SMK Negeri 1 Madiun dan dapat diperoleh nilai terendah 23 dan tertinggi 61. Rata-rata hitung sebesar 42,3488, standar deviasi sebesar 11,13314 median sebesar 42 dan modus sebesar 23. Kriteria dari variabel gaji dengan skor tertinggi sebesar $5 \times 13 \times 43 = 2795$. Fakta nilai yang diperoleh variabel gaji sebesar 1821.



Gambar 1. historam Gaji (X1)

- Data Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

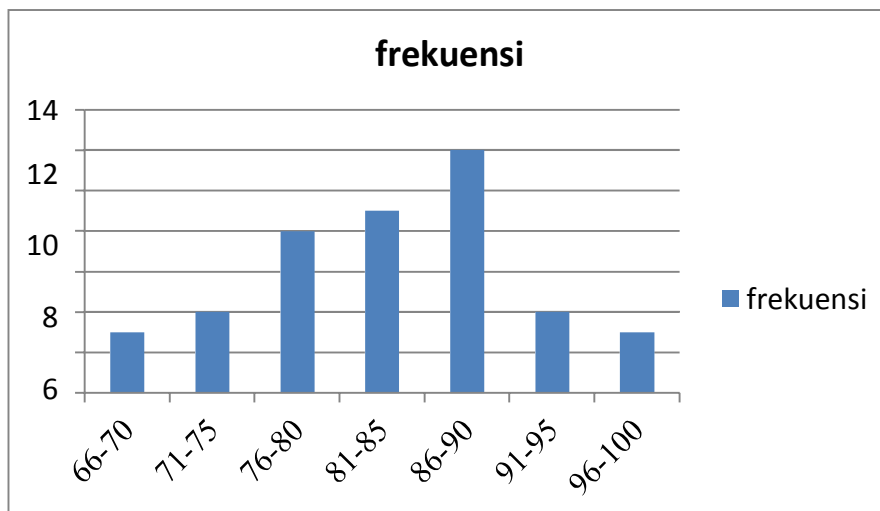
Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap data variabel lingkungan kerja non fisik diketahui bahwa jumlah responden adalah 43 guru di SMK Negeri 1 Madiun dan dapat diperoleh nilai terendah 56 dan tertinggi 81. Rata—rata hitung sebesar 68,7442, standar deviasi sebesar 5,81907 median sebesar 68 dan modus sebesar 70. Kriteria dari variabel lingkungan kerja non fisik dengan skor tertinggi sebesar $5 \times 17 \times 43 = 3655$. Fakta nilai yang diperoleh variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 2962. Nilai yang paling banyak muncul terdapat pada interval 66-70 dengan frekuensi sebanyak 15 atau 34,88%. Gambaran distribusi data variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 2. historam lingkungan kerja non fisik (X2)

- Data variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap data variabel kepuasan kerja diketahui bahwa jumlah responden adalah 43 guru di SMK Negeri 1 Madiun dan dapat diperoleh nilai terendah 66 dan tertinggi 99. Rata-rata hitung sebesar 83,6 standar deviasi sebesar 8,22348 median sebesar 84 dan modus sebesar 90. Kriteria dari variabel kepuasan kerja dengan skor tertinggi sebesar $5 \times 21 \times 43 = 4514$. Fakta nilai yang diperoleh variabel kepuasan kerja sebesar 3595. Histogram pada gambar 3 menunjukkan data secara infografis.



Gambar 3. historam kepuasan kerja (Y)

Data-data yang sudah didapatkan tadi lalu diuji prasyarat dan setelah itu diuji statistic lanjutan. Uji nya adalah Uji hipotesis 1 dan 2 dan hipotesis 3.

Setelah itu uji linier Multiple.

Persamaan regresi diperoleh dari hasil perhitungan data yang ada pada tabel coefficient. Pada tabel coefficient tersebut diperoleh persamaan regresi $\hat{Y} = 32,107 + 0,321X_1 + 0,551X_2$.

Konstanta sebesar 32,107 menyatakan bahwa jika gaji dan lingkungan kerja non fisik nilainya adalah 0, maka kepuasan kerja guru positif yaitu 32,107. Nilai koefisien regresi variabel gaji bernilai positif yaitu 0,321. Artinya bahwa setiap peningkatan gaji sebesar 1 unit maka kepuasan kerja guru akan meningkat 0,321. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik bernilai positif yakni 0,551. Artinya bahwa setiap peningkatan 1 unit lingkungan kerja non fisik maka kepuasan kerja guru akan meningkat 0,551.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis data di atas, maka pembahasan untuk penelitian ini sebagai berikut:

- **Gaji**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh $t_{hitung} (0,545) > t_{tabel} (0,301)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf signifikan 5%. Jadi hipotesis pertama menyatakan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan gaji terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Madiun dapat diterima. Hal ini berarti gaji secara positif mempengaruhi kepuasan kerja guru karena gaji merupakan imbalan yang diberikan atas hasil yang dikerjakan oleh guru. Semakin besar gaji yang diperoleh maka semakin meningkat kepuasan kerja guru tersebut dan begitu pula sebaliknya. Selain itu, tingkat persentase data gaji sebesar 65,15%. Artinya tingkat gaji belum optimal sehingga perlu ditingkatkan lagi. Angka ini diperoleh dengan membandingkan hasil angket yang telah disebar kepada responden dengan skor tertinggi kriteria setiap variabel. Berdasarkan perolehan persentase tersebut, tingkat pencapaian masih belum mencapai skor tertinggi gaji dan masih perlu ditingkatkan agar lebih optimal.

Dari data yang terkumpul, item yang memperoleh nilai tertinggi yaitu item nomor 23 dengan jumlah nilai 158 yang berisi pernyataan Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pengalaman dan lamanya saya bekerja. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan pengalaman dan lamanya bekerja. Gaji guru berbeda sesuai dengan pengalaman kerja di sekolah tersebut berdasarkan jangka waktu yang telah ditentukan. Guru yang telah berpengalaman diharapkan mampu melakukan tugas dan kewajiban sebagai guru dengan maksimal. Kemudian pada item soal nomor 25 dengan jumlah skor tertinggi kedua yakni 146 yang berisi pernyataan gaji yang saya terima sudah cukup untuk mencukupi kebutuhan bermasyarakat. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan bermasyarakat yang melingkupi kebutuhan transportasi dan sosial dengan orang lain dapat terpenuhi, akan berpengaruh terhadap semangat dalam bekerja guru di SMK Negeri 1 Madiun. Semangat kerja guru yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja guru tersebut.

Sebaliknya, untuk item yang memperoleh nilai terendah yaitu item nomor 26 dengan jumlah 120 yang berisi pernyataan gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan, pendidikan bagi saya maupun keluarga saya. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaji yang diterima belum mencukupi untuk pemenuhan sandang, pangan maupun kebutuhan pendidikan. Apabila gaji yang diperoleh belum mencukupi untuk kebutuhan tersebut maka akan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Kemudian pada item soal nomor 30 dengan jumlah skor terendah kedua yakni 135 yang berisi pernyataan —Sebagai tenaga pendidik saya merasa puas dengan pendapatan yang saya terima dibandingkan dengan prestasi kerja saya. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja guru yang dihasilkan belum sesuai dengan gaji yang diperoleh. Gaji yang diperoleh akan menjadikan guru termotivasi untuk berkerja lebih baik atau bahkan berkerja apa adanya tanpa adanya prestasi kerja yang dihasilkan.

- **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh $t_{hitung} (0,513) > t_{tabel} (0,301)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf signifikan 5%. Jadi hipotesis kedua menyatakan bahwa ada pengaruh

positif yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Madiun dapat diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja non fisik secara positif mempengaruhi kepuasan kerja karena lingkungan yang baik akan memberikan semangat yang baik dalam menjalankan kewajiban dan tugas seorang guru. Sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik yang tidak mendukung, maka guru akan bermalas-malasan bahkan akan mangkir mengajar. Lingkungan non fisik yang dimaksud adalah kondisi baik atau buruk hubungan sesama pegawai maupun pegawai dengan atasan. Kondisi hubungan sesama terjalin dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan guru di sekolah tersebut. Tercapainya tujuan suatu sekolah didorong dengan kekompakan pegawai yang ada di dalamnya, apabila hubungan anggota didalam tidak baik maka sekolah sulit untuk mencapai tujuannya. Selain itu, tingkat persentase lingkungan kerja non fisik sebesar 81%. Artinya lingkungan kerja non fisik belum optimal. Angka ini diperoleh dengan membandingkan hasil angket yang telah disebar kepada responden dengan skor tertinggi kriteria setiap variabel. Berdasarkan perolehan tersebut, tingkat pencapaian masih belum mencapai skor tertinggi lingkungan kerja non fisik masih dapat ditingkatkan lagi.

Dari data yang terkumpul, item yang memperoleh nilai tertinggi yaitu item nomor 49 dengan jumlah 187 yang berisi pernyataan —kami melakukan rapat bulanan dengan atasan secara rutin||. Hal tersebut menunjukkan bahwa rapat yang dilakukan secara rutin yang dihadiri oleh atasan, guru dan karyawan akan berdampak positif terhadap sekolah. Hubungan positif antara lain hubungan rekan kerja, evaluasi hasil kerja dan rencana kegiatan sekolah. Selain itu, rapat dapat menjadi sarana untuk berpendapat dengan bebas mengenai suatu hal yang menyangkut perkembangan sekolah agar menjadi lebih baik lagi serta meningkatkan keharmonisan guru. Pernyataan item nomor 45 dengan jumlah skor tertinggi kedua 181 yang berisi pernyataan saya membantu rekan kerja lain jika mendapat kesulitan dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru saling tolong menolong dalam urusan sekolah. Hal ini juga merupakan simbiosis mutualisme dimana tidak ada salah satu guru yang dirugikan. Sikap tolong menolong sesama guru dapat meringankan beban pekerjaan guru dan pekerjaan sekolah tetap berjalan dengan semestinya. Sikap tolong menolong akan mempengaruhi semangat guru dalam menjalankan tugas mengajar dan meningkatkan hubungan antar guru menjadi lebih erat lagi.

Sebaliknya, untuk item yang memperoleh nilai terendah yaitu item nomor 38 dengan jumlah 163 yang berisi pernyataan suasana kerja di kantor saya berisik dan mengurangi konsentrasi guru lain. Kondisi lingkungan kantor yang berisik akan mengganggu guru lain yang sedang mengerjakan tugas sekolah di kantor. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dihasilkan kurang maksimal. Itu menunjukkan bahwa masih adanya guru yang egois dalam hal kenyamanan bekerja, maksudnya masih ada guru yang tidak peduli dengan suasana kantor. Suasana kantor yang nyaman mampu meningkatkan kualitas hasil pekerjaan sekolah. Kemudian pada item soal nomor 51 dengan jumlah skor terendah kedua yakni 164 yang berisi pernyataan —Diberikan hukuman kepada guru sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan kepada semua guru tanpa terkecuali||. Hukuman diberikan kepada guru yang melanggar peraturan tata tertib sekolah, akan tetapi belum semua hukuman diberikan secara adil. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian hukuman pada guru belum merata dan masih memandang status atau jabatan guru. Hal tersebut tidak akan memberikan efek jera kepada guru yang melanggar peraturan sekolah. Guru dengan status jabatan tinggi akan dengan mudah mengulangi kesalahan yang sama tanpa menghiraukan hukuman yang diberikan. Maka dengan hal tersebut sulit untuk mencapai tujuan sekolah.

- Kepuasan Kerja

Tingkat pencapaian kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Madiun sebesar 79,64% . Artinya kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Madiun belum maksimal dan perlu ditingkatkan lagi.

Dari data yang terkumpul, item yang memperoleh nilai tertinggi yaitu item nomor 7 dengan jumlah 195 yang berisi pernyataan pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian saya. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan yang telah ditempuh guru sudah sesuai dengan pekerjaan di SMK Negeri 1 Madiun. Artinya keahlian yang dimiliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan di sekolah. Item tertinggi kedua yaitu nomor 6 dengan jumlah 188 yang berisi pernyataan Saya tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier dengan mengikuti kursus atau kuliah di luar jam kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pendidikan di luar jam sekolah guna meningkatkan jabatan dan kualitas pendidikan yang lebih baik.

Sebaliknya, untuk item yang memperoleh nilai terendah yaitu item nomor 9 dengan jumlah 147 yang berisi pernyataan saya merasa puas dengan beban pekerjaan yang dilimpahkan kepada saya. Hal tersebut menunjukan beban pekerjaan yang diberikan belum sesuai dengan beban pekerjaan yang semestinya diterima. Kemudian pada item soal nomor 10 dengan jumlah skor terendah kedua yakni 147 yang berisi pernyataan hasil kerja saya belum memuaskan dilihat dari fasilitas yang diberikan sekolah guna mendukung kegiatan peningkatan hasil kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa fasilitas yang disediakan di sekolah belum mencukupi dalam upaya peningkatan hasil kerja guru. Apabila fasilitas yang disediakan oleh sekolah sudah lengkap maka akan mendorong guru untuk menghasilkan pekerjaan yang diharapkan.

Data penelitian ini dapat diketahui bahwa gaji dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Dengan adanya gaji yang sesuai dan lingkungan kerja non fisik yang baik maka kepuasan kerja akan mudah dicapai. Dari data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa guru yang mempunyai skor tinggi dalam variabel gaji dan lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai yang tinggi pula dalam kepuasan kerjanya. Dengan gaji guru yang sesuai dan didorong dengan lingkungan kerja non fisik yang harmonis dan mendukung maka kepuasan kerja guru dapat dicapai secara optimal.

Untuk menunjang meningkatnya kepuasan kerja guru, maka perlu peningkatan gaji yang diperoleh berdasarkan standar dan pekerjaan yang dikerjakannya. Agar gaji yang diterima sesuai dengan apa yang telah dikerjakan guru tersebut. Begitu pula dengan kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar pegawai, hubungan yang terjalin dengan baik, rasa aman dan nyaman akan memberikan dorongan kepada guru untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan. Secara otomatis ini akan meningkatkan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Madiun.

Besarnya kontribusi faktor gaji dan lingkungan kerja non fisik dalam mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi sebesar 43,7%. Besarnya kontribusi tersebut merupakan kontribusi dari dua variabel yang diteliti. Sedang variabel lain yang tidak diteliti masih banyak. Karena itu wajar jika dua variabel sudah dapat memberikan kontribusi sebesar 43,7% yang berarti variabel lain diluar penelitian sebesar 56,3% yang mungkin terdiri dari tiga variabel atau lebih di luar penelitian.

Besarnya sumbangan dari gaji terhadap kepuasan diketahui sebesar 23,7%. Hal ini menjelaskan gaji yang diterima belum dirasa cukup oleh guru. Sebagaimana pendapat Robbin (2001:149) bawa para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Dari pendapat tersebut berarti bahwa ada kemungkinan gaji yang diterima oleh guru dipresepsikan kurang atau tidak dapat mencukupi kebutuhannya. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Sementara itu sumbangan efektif lingkungan kerja non fisik sebesar 20%. Besarnya lingkungan kerja non fisik dalam mempengaruhi kepuasan dapat disebabkan oleh tiga macam, klasifikasi lingkungan kerja kedalam segi-segi berikut (Cintiani & Hadijah, 2018; Fitriani et al., 2019; Handayani & Azizah, 2021; Ma'rifah, 2017; Mulyadi, 2019; Thahir, 2020; Wulandari et al., 2020) :

1. Suasana kerja (non physical working environment)
2. Lingkungan tempat kerja (physical working environment)
3. Perlengkapan dan fasilitas

Dari pernyataan tersebut jelas bahwa dari ketiga jenis lingkungan tersebut tidak semuanya tersedia atau kondisinya yang belum maksimal, sehingga wajar jika lingkungan kerja non fisik dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan sebesar 20%.

Perlu diketahui juga bahwa kepuasan yang dapat dirasakan oleh guru juga banyak disebabkan faktor lainnya sehingga dalam penelitian ini lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 20 %.

PENUTUP

Kesimpulan

Ada pengaruh positif yang signifikan gaji terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Madiun. Hal ini ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} (0,545) > t_{tabel} (0,301)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf signifikan 5%. Ada pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Madiun. Hal ini ditunjukkan dengan hasil $t_{hitung} (0,513) > t_{tabel} (0,301)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf signifikan 5%. Ada pengaruh positif yang signifikan gaji dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Madiun. Hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} (15,504) > F_{tabel} (3,23)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan taraf signifikan 5%.

Saran

Berdasarkan hasil angket yang diberikan kepada responden, pada variabel lingkungan kerja non fisik indikator yang perlu ditingkatkan adalah suasana kerja di kantor yang berisik dan mengurangi konsentrasi guru lain. Seharusnya guru bisa memposisikan diri, agar guru lain tidak merasa terganggu dan dapat berkonsentrasi dalam menjalankan tugas guna meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil angket yang diberikan kepada responden, pada variabel lingkungan kerja non fisik yang perlu ditingkatkan adalah diberikan hukuman kepada guru sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan kepada semua guru tanpa terkecuali. Menyikapi hal tersebut seharusnya guru sadar akan peraturan yang berlaku di sekolah, guna menghindari pelanggaran-pelanggaran. Sehingga, dapat terhindar dari hukuman-hukuman.

DAFTAR PUSTAKA

- Afridah, N., Wibowo, W., Syaifulloh, M., & Riono, S. B. (2021). IMPLIKASI PEMBERIAN GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA BPR BANK BREBES. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 488–496.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02).

- Cintiani, R., & Hadijah, H. S. (2018). Apakah kepuasan kerja guru di SMK PGRI 3 Cimahi dapat dipengaruhi lingkungan kerja non fisik? *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 3(1), 28–35.
- Dangnga, M. T., & Ramli, M. (2013). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar. *Economix*, 1(1).
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119–133.
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 495–509.
- Ma'rifah, D. (2017). Locus of control pada guru dan lingkungan kerja non fisik: pengaruhnya terhadap motivasi berprestasi. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 40–47.
- Mulyadi, M. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMAN 6 KOTA TANGERANG SELATAN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3).
- Pratama, C. C., & Winarno, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Farmasi Bandung. *EProceedings of Management*, 6(1).
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *EKONIKA Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1).
- Sari, T. N. (2019). BAGAIMANA KOMPENSASI MEMPENGARUHI MOTIVASI DAN KINERJA GURU. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 1(1), 48–57.
- Sari, W. P. (2016). Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. *Tingkap*, 12(1), 65–81.
- Septiana, R., & Ivada, E. (2013). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1).
- Thahir, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Islamic Resources*, 16(2), 125–134.
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).