

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan kepuasan kerja guru di sekolah. Kepuasan kerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang harus menjadi perhatian kepala sekolah karena baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi organisasi sekolah. Oleh karena itu, sekolah harus berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi guru-guru melalui penciptaan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi untuk meningkatkan kesejahteraan bagi guru di SD.

Fenomena kepuasan kerja guru di sekolah dasar terjadi adanya kesenjangan antara guru yang satu dengan guru yang lainnya. Kesenjangan terjadi karena di sekolah dasar terdapat empat jenis kepegawaian yaitu: Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), Honorer, dan Tenaga Harian Lepas (THL). Kesenjangan terjadi karena adanya perbedaan fasilitas PNS mendapatkan fasilitas berupa gaji (gaji pokok dan tambahan), tunjangan dan insentif, serta berbagai fasilitas lainnya. PPPK sebagai Aparatur Sipil Negara non-PNS yang sama mendapatkan gaji dan tunjangan tetapi tidak mendapatkan tunjangan pension. Honorer adalah pegawai yang tidak memiliki perjanjian kontrak yang jelas dan tidak mendapatkan tunjangan-tunjangan seperti PNS atau P3K, hanya mendapatkan gaji per-jam atau perbulan. Tenaga Kerja Harian Lepas (THL) yaitu: para karyawan seperti: penjaga, petugas kebersihan dan penjaga malam/ keamanan sekolah yang dihitung dengan banyaknya jam kerja atau hari kerja sekolah.

Perbedaan dari jenis kepegawaian yang ada di sekolah dasar tersebut, dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru dapat dipengaruhi dari beberapa faktor, yaitu: lingkungan kerja dan kompensasi kerja, dijelaskan sebagai berikut.

Lingkungan kerja merupakan faktor penentu kepuasan kerja bagi para guru

di sekolah. Lingkungan kerja, menurut Afandi (2018: 66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Imroatun (2015: 184) memaknai lingkungan kerja guru adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para guru yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan secara fisik maupun nonfisik. Oleh karena itu, sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja guru harus kondusif. Mulyasa (2013: 57) mengatakan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sedikitnya ditentukan oleh dua faktor, yakni guru serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat sekitarnya.

Selaras dengan pendapat tersebut, maka sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi guru. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan akan mempengaruhi kepuasan kerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Supardi (2013: 112) Apabila lingkungan kerja di sekolah menyenangkan maka akan merangsang guru memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati.

Pendapat tersebut, didukung dari hasil penelitian Atiyah, Isjoni dan Sumardi (2017) simpulan hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kampar dengan memberikan kontribusi sebesar 73,1% dari dimensi lainnya. Himawan (2014) simpulan hasil penelitian menunjukkan bahwa: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, terbukti dari uji t hitung sebesar 4,781 dengan signifikansi 0,000. Idris (2022) Lingkungan kerja fisik berpengaruh seara simultan terhadap kepuasan kerja Guru SMP Bajiminasa Makassar. Artinya Apabila kondisi lingkungan kerja fisik dirasakan dapat mendukung para guru dalam menyelesaikan pekerjaan maka para guru akan merasa puas dalam bekerja, demikian juga sebaliknya.

Berpijak dari pendapat dan hasil penelitian tersebut, menunjukkan bahwa lingkungan kerja guru sangat penting dan menentukan kepuasan kerja bagi guru di sekolah.

Hasil survey awal tentang lingkungan kerja di beberapa SD Negeri di Kecamatan Margorejo terdapat perbedaan baik dari lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik, antara lain: (1) SD di Margorejo saat ini dibagi menjadi dua yaitu SD Penggerak dan SD Tidak Penggerak. SD penggerak lingkungan kerja fisik guru lebih memadai karena fasilitas yang dimiliki oleh sekolah penggerak, seperti gedung sekolah, ruang guru, ruang kelas, fasilitas belajar seperti LCD, perpustakaan, internet, dan *crombook*, laboratorium, laboratorium TIK, ruangan kelas yang kondusif dan tertata rapi. Sedangkan untuk sekolah yang tidak penggerak kondisi lingkungan kerja/ fasilitas kerja kurang memadai seperti sekolah penggerak; (2) kenyamanan lingkungan kerja SD di Margorejo. SD Margorejo letaknya ada yang berada di jalur Pantura dan di pedesaan. SD Margorejo yang berada di jalur Pantura kenyamanan kurang karena ada faktor kebisingan yang disebabkan oleh kendaraan bermotor dan suara mesin pabrik Kacang Garuda serta asap yang dikeluarkannya. Sedangkan yang dipedesaan suasananya lebih nyaman karena tidak diganggu oleh suara bising dan asap kendaraan bermotor.

Berdasarkan hasil survey awal tersebut menunjukkan adanya perbedaan lingkungan kerja guru sehingga perlu diadakan penelitian untuk mengungkap pengaruh lingkungan kerja guru terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Margorejo baik dari aspek lingkungan kerja fisik maupun nonfisik.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah pemberian kompensasi guru. Kompensasi guru, menurut Suhardiman (2012: 126) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh guru sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Tujuan pemberian kompensasi kepada guru, menurut Imroatun (2016: 185) yaitu untuk menjamin peningkatan kesejahteraan guru, karena guru yang terpenuhi kesejahteraannya, maka kinerjanya menjadi lebih meningkat. Manfaat kompensasi bagi guru, menurut Mulastin (2013: 70) mendukung terciptanya kinerja dan prestasi yang tinggi dari para guru. Dengan kompensasi

yang sesuai, guru akan tenang dalam mengajar sehingga tercipta situasi dan kondisi mengajar yang baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pembelajarannya.

Berpijak dari konsepsi kompensasi guru tersebut, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki tujuan dan manfaat yang sangat besar untuk menumbuhkan kepuasan kerja guru. Konsepsi tersebut didukung dari hasil penelitian Atiyah, Isjoni dan Sumardi (2017) simpulan penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kampar, dengan kontribusi sebesar 29,9% terhadap kepuasan kerja. Artinta bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui kompensasi. Himawan (2014) simpulan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,534 dengan signifikansi sebesar 0,014. Damayanti (2020) simpulan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,0036% dan taraf signifikansi $0,961 > 0,05$. Artinya apabila kompensasi mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat namun tidak signifikan..

Selaras dengan konsepsi dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi sangat penting bagi guru SD Negeri di Kecamatan Margorejo Pati. Tetapi berdasarkan hasil survey awal menunjukkan bahwa ada kesenjangan kompensasi dari guru SD Negeri di wilayah Kecamatan Margorejo tersebut antara lain: (1) adanya kesenjangan kompensasi antara guru PNS, PPPK, Honorer dan THL baik finansial maupun nonfinansial yang bentuknya dapat berupa gaji, upah, insentif, bonus, cuti, asuransi Jamsostek/jaminan sosial tenaga kerja, serta kompensasi tambahan lainnya; (2) kebijakan pemerintah dan kepala SD di Kecamatan Margorejo tentang pemberian kompensasi; (3) tingkat kesejahteraan guru antara PNS dengan PPPK, Honorer dan THL sehingga berpengaruh terhadap motivasi dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan kinerja pembelajaran.

Kesenjangan dari perolehan pemberian kompensasi tersebut, antara PNS dengan PPPK, Honorer dan THL, akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja guru SD di Kecamatan Margorejo Pati.

Berdasarkan hasil survey awal dan wawancara dengan kepala sekolah serta guru SD di atas, menunjukkan adanya kesenjangan kepuasan kerja guru yang disebabkan oleh faktor lingkungan dan kompensasi sehingga menjadi permasalahan di SD se Kecamatan Margorejo Pati.

Permasalahan tersebut perlu dicarikan solusi melalui penelitian survey dan mencari penelitian terdahulu yang relevan sebagai referensi serta dasar untuk berpijak dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu yang relevan, antara lain: Syahrir (2023) simpulan hasil penelitiannya kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama- sama atau simultan memengaruhi kepuasan kerja guru di SD Negeri 1 Gorontalo Sulawesi Selatan. Atiyah, Isjoni dan Sumardi (2017) simpulan hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Kampar dengan memberikan kontribusi sebesar 75,4% dari dimensi lainnya.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Guru SD Negeri Kecamatan Margorejo” dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi solusi pemecahan masalah terkait dengan lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja guru.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, maka rumusan masalah dapat dikemukakan :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Margorejo?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SD Negeri di Margorejo?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri di Margorejo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan guru di SD Negeri Kecamatan Margorejo.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan guru di SD Negeri Kecamatan Margorejo.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di SD Negeri Margorejo.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat teoretis dan praktis.

1.4.1 Manfaat Teoretis

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi terhadap kepuasan kerja guru ini, diharapkan memiliki manfaat teoritis bagi pengembangan khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya dalam ilmu manajemen pendidikan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat penelitian praktis ini diharapkan berguna bagi:

1. UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Margorejo

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan tambahan informasi bagi UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Margorejo Kabupaten Pati tentang pengaruh lingkungan sekolah, kompensasi terhadap kepuasan kerja guru sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan mutu, kualitas kinerja, kesejahteraan dan karier guru di wilayah kerjanya.

2. SD Negeri Kecamatan Margorejo

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan tambahan informasi bagi SD Negeri di wilayah UPT Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Margorejo tentang pengaruh lingkungan sekolah, kompensasi terhadap kepuasan kerja guru, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan, kesejahteraan guru dan pengembangan karier guru.

3. Guru SD Negeri di wilayah Kecamatan Margorejo

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi guru sebagai masukan dan tambahan informasi tentang pengaruh lingkungan sekolah, kompensasi terhadap kepuasan kerja guru, sehingga dapat dijadikan sebagai pegangan bagi guru untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

4. Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti untuk berlatih membuat karya ilmiah guna memenuhi persyaratan tugas akhir untuk memperoleh gelar magister Pendidikan di Pascasarjana Universitas Kudus.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

1.5.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah guru SD Negeri di wilayah UPT Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati.

1.5.2 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Sugiyono (2017:41) menjelaskan pengertian objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu). Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.

1.6 Definisi Operasional Variabel

1.6.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti, yaitu variabel Lingkungan kerja (X_1), Kompensasi (X_2) yang disebut dengan variabel bebas, dan variabel kepuasan kerja guru (Y) yang disebut variabel terikat.

1.6.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini disusun untuk menghindari kesalahpahaman dalam mendefinisikan operasional variabel tentang lingkungan

kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja guru. Definisi operasional variabel penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja (X1) adalah keadaan tempat guru bekerja baik fisik maupun nonfisik. Dalam hal ini indikator yang meliputi : penerangan, kebisingan, kebersihan, pertukaran udara, musik, keamanan, Pewarnaan, hubungan guru dengan atasan, dan hubungan sesama rekan kerja.
2. Kompensasi (X2) adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang. Indikatornya : gaji/upah, tunjangan.
3. Kepuasan kerja (X3) adalah perasaan positif yang ditunjukkan oleh guru terhadap pekerjaan di sekolah tempatnya bekerja. Indikatornya meliputi: aspek finansial, aspek fisik/ketersediaan fasilitas, aspek sosial, aspek psikologi.