

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GTY (GURU TETAP YAYASAN) (Studi Pada Guru Sekolah Dasar Muhammadiyah di Kecamatan Gamping)

Gita Danupranata¹, Emi Nur Fauziah²

^{1,2}Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

gitadanupranata@umy.ac.id, enfauziah15@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja GTY (Guru Tetap Yayasan) di Kecamatan Gamping. Subjek dalam penelitian ini adalah guru GTY yang mengajar di SD Muhammadiyah di Kecamatan Gamping minimal bekerja selama 3 tahun. Dalam penelitian ini sampel berjumlah 60 responden dipilih dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Data yang didapatkan kemudian diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan *software* SPSS 25.0.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention dan variabel hubungan informal ditempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja GTY

A. PENDAHULUAN

Sebagaimana tercantum di dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS, yaitu: Pendidikan merupakan usaha dengan sengaja dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk mempunyai kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta

keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Berdasarkan definisi pendidikan tersebut, bahwa ada tiga pokok gagasan utama yang tercantum di dalamnya, yakni: Usaha sadar dan terencana; Mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya; Mempunyai kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan

yang diperlukan dirinya, bagi masyarakat, maupun bagi bangsa dan negara. Di bawah ini akan dipaparkan secara singkat ketiga pokok pikiran tersebut.

Menurut Ki Hajar Dewantara Pendidikan adalah tuntutan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak, adapun maksudnya, pendidikan yaitu menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu, agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya.

Guru memegang peran yang sangat penting dan menentukan dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Dengan demikian kinerja guru harus terus ditingkatkan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya mengemban amanat pendidikan seperti yang telah digariskan dalam undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang sistem pendidikan nasional. Berbagai upaya dan strategi harus dilakukan dengan baik dan terencana agar kinerja guru dapat meningkat dan dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan.

Menurut Anggraeni (2016) Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Baik atau buruknya kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, satu diantaranya adalah pemberian imbal jasa yang diterima guru atau sering disebut

kompensasi. Dalam jurnal pendidikan Aritonang disebutkan bahwa menurut (Steers dan Porter 1991) tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga atau organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi juga berdampak terhadap kondisi psikologis bagi guru itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Menurut Gary Dessler kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut: Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi, Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor bergensi

Pemberian kompensasi sangatlah berdampak terhadap kinerja guru. Tidak jarang sering ditemukan kasus guru yang melakukan aksi mogok dalam kerja, seperti dikutip pada harian di jpn.com, Kamis 27/9/2018 yang memberitakan bahwa telah terjadi aksi mogok kerja guru honorer di kota Bekasi pada (25/9/18).

Sebelumnya, ribuan guru honorer yang tergabung dalam Front Pembela Honorer Indonesia (FPHI) Kabupaten Bekasi berunjuk rasa di kantor Pemkab Bekasi, Selasa (24/9). Para pahlawan tanpa tanda

jasa itu menuntut honor mereka minimal setara UMK. Selain itu, ribuan guru honorer tersebut juga minta diberikan jaminan kesehatan plus data seluruh guru honorer se-Kabupaten Bekasi dalam basis data Badan Kepegawaian Daerah (BKD) setempat. Pasalnya, 13 ribu guru honorer itu tidak termasuk dalam K2 kategori khusus pada Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) 2018.

Hal yang sama juga yang terjadi di Gunung Kidul, Yogyakarta -yang dikutip dari tribunnews.com pada Selasa 3/4/2018, sejumlah 1985 guru tingkat TK-SMP di Gunung Kidul mengancam mogok kerja. Mereka menuntut untuk mendapatkan SK dari kepala daerah setempat, dan mendapatkan gaji yang layak, sebab mereka mengaku hanya gigagi antar 200-400 ribu per bulan.

Dari fenomena yang disebutkan di atas dapat dilihat bahwa ketidakpuasan kompensasi menyebabkan kekecewaan dan berujung aksi mogok mengajar. Contoh diatas adalah hanya beberapa aksi, masih banyak contoh kasus yang terjadi di Indonesia yang serupa dengan kasus di atas. Aksi mogok kerja yang terjadi seperti kasus di atas tidak hanya berdampak pada guru yang melakukan aksi tersebut, tetapi juga berdampak pada nasib anak-anak yang mereka ampu dan didik, kerena setidaknya anak-anak yang mereka ajar tidak akan mendapatkan pelajaran sampai guru tersebut kembali mengajar. Hal tersebut seharusnya dapat dijadikan acuan dan pertimbangan, bahwa betapa pentingnya kompensasi terhadap pengaruh kinerja guru, sangat nyaris bahwa kita melihat masih

banyak guru yang mendapatkan kompensasi berbentuk uang jauh dibawah UMR.

Oleh sebab itu, pemberian kompenasi yang seimbang akan membuat kinerja seorang guru semakin meningkat. Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja: Menurut E. Mulyasa (2004) Kinerja atau *performancedapat* diartikan dengan “...*output drive from processes, human or otherwise*”, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut (Handayani, 2015) kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja. Hasil yang dicapai seseorang dalam bekerja merupakan prestasi kerja yang didalamnya mewujudkan kemampuan kerja yang baik, sehingga kepala sekolah puas dengan hasil kerja yang telah dilakukan.

Kinerja suatu organisasi adalah implementasi dari rencana yang telah disusun, yang dalam implementasinya harus selalu dimonitor, dan dievaluasi apakah telah sesuai dengan target yang ingin dicapai. Apabila terdapat perbedaan antara tujuan yang direncanakan dengan hasil yang dicapai, maka manajemen sekolah harus melakukan perbaikan. Dalam perbaikan kinerja, manajemen sekolah harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang berperan dalam peningkatan kinerja. Faktor

faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

Kompensasi penting bagi karyawan (guru), karena salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai termotivasi untuk dapat bekerja optimal. Dilihat dari prestasi yang diraih setelah adanya perubahan baik karena kenaikan penerima sertifikasi guru dan kenaikan upah untuk guru yang masih wiyata baktiatau belum pegawai negeri sipil (PNS), juga perbaikan fasilitas-fasilitas sekolah dan kelengkapan media belajar yang semakin canggih, prestasi yang diperoleh mengalami kenaikan yang cukup signifikan (Oktiyani & Nainggolan, 2016).

Di negara-negara di dunia, posisi seorang guru selalu mendapatkan tempat yang berbeda dari pekerjaan-pekerjaan lain. Dilihat dari berbagai sejarah pun, pekerjaan seorang guru sangatlah dimuliakan. Dan begitu juga dalam beragama, guru tetaplah guru yang mendapatkan tempat yang special pada posisinya. Dalam Islam sendiri, pekerjaan menjadi seorang guru sangatlah mulia, seperti yang dikutip pada *tanqihul qaul syarah lubab al-hadits*, Syekh An-Nawawi Al-

Bantani menyebutkan beberapa riwayat dari Ibnu Mas'ud tentang kemuliaan guru.

وَنظَرُكَ إِلَىٰ وَجْهِ الْعَالِمِ خَيْرٌ لَّكَ مِنْ أَلْفِ فَرَسٍ تَصَدَّقْتَ بِهَا فِي سَبِيلِ اللَّهِ

“Melihatnya kamu kepada wajah orang alim lebih baik dibanding bersedekah di jalan Allah sebanyak seribu ekor kuda”

Al-Qur'an menyebutkan kemuliaan orang-orang beramal shaleh, serta ganjarannya yaitu;

أُولَئِكَ جَزَاؤُهُمْ مَغْفِرَةٌ مِنْ رَبِّهِمْ وَجَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا وَنِعْمَ أَجْرُ الْعَامِلِينَ

Atinya : Mereka itu balasannya ialah ampunan dari Tuhan mereka dan surga yang di dalamnya mengalir sungai-sungai, sedang mereka kekal di dalamnya; dan itulah sebaik-baik pahala orang-orang yang beramal. QS Al Imron ayat 136.

Berdasarkan ayat diatas, guru adalah sebagai pengajar yang mengajarkan berbagai bidang ilmu ke muridnya. Latar belakang seorang guru adalah pendidik yang mempunyai tanggung jawab untuk mengasah kemampuan dan membimbing si murid agar berakhlak dan beradab. Mengemban tugas seorang guru adalah pekerjaan yang mulia, terlebih jika guru ikhlas dalam menjalankan kewajibannya.

Berdasarkan dari Latar belakang penelitian ini karena si penulis ingin meneliti

akan lingkungan kerja dan iklim kerja terhadap guru di Koordinator Wilayah Gamping. Karena penulis sudah bercita-cita untuk menjadi seorang guru. Selain itu, penulis juga melakukan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana kepuasan guru terhadap kompensasi yang diterima, apakah guru sudah puas atas kompensasi yang telah di berikan apa tidak.

Harus diakui bahwa yang paling penting dalam membangun pendidikan bermutu dimulai dari optimalisasi kinerja guru. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya mutu pendidikan selain guru, seperti kepala sekolah, sarana dan prasarana pendidikan, serta waktu belajar. Kinerja guru yang rendah akan memberikan dampak pendidikan yang rendah pula. Ciri-ciri kinerja guru yang rendah adalah: disiplin kehadiran yang kurang baik ke sekolah maupun ke kelas sering terlambat mengajar ke kelas, sering mendahului meninggalkan kelas sebelum berakhirnya waktu pelajaran tidak menguasai bahan ajar.

B. KAJIAN TEORI

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

(Halim & Andreani, 2017) kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar perusahaan.

Namun menurut (Munandar, 2008:287)

kinerja adalah proses penilaian cirri-ciri kepribadian, perilaku, dan hasil karyawan, yang di gunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut (Halim & Andreani, 2017) yaitu :

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit,

3) Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya

demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.s

- 4) Hubungan antar karyawan
Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) dalam (Halim & Andreani, 2017) diantaranya: yaitu faktor internal dan eksternal.

- 1) Faktor internal yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabelvariabel personal lainnya.
- 2) Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Simamora (2008) dalam (Calvario, Hadiyati, & Naser, 2018) “kompensasi berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi”.

Menurut Yusuf & Anwar (2017) menyatakan kompensasi adalah merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi.

Didalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Sedarmayanti, 2012) menjelaskan pengertian kompensasi yaitu segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

b. Indikator Kompensasi

Yang menjadi indikator-indikator Kompensasi menurut (Mochamad Yusuf & Anwar, 2017) di jurnal :

- 1) Gaji. Gaji merupakan balas jasa perusahaan kepada karyawan yang diterima karyawan dalam bentuk uang dan diberikan dengan sistem berkala berdasarkan pada standar yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan Biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya).

- 2) Gaji upah. Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
- 3) Tunjangan keluarga. Tunjangan merupakan kebijakan organisasi perusahaan terhadap karyawannya berdasarkan loyalitas karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 4) Bonus. Bonus adalah sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan, biasanya diperuntukan bagi karyawan sebagai hadiah karena mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik.
- 5) Insentif. Tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.
- 6) Asuransi karyawan. Asuransi kesehatan adalah sebuah jenis produk asuransi yang secara

husus menjamin biaya kesehatan atau perawatan para anggota asuransi tersebut jika mereka jatuh sakit atau mengalami kecelakaan.

- 7) Dana pension atau pesangon. Dana pension adalah hak seseorang untuk memperoleh penghasilan setelah bekerja sekian tahun dan sudah memasuki usia pension atau sebab-sebab lain sesuai dengan perjanjian yang sudah ditetapkan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, (2011) menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti, 2011) :

- 1) Sirkulasi Udara
Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu

untuk proses metabolisme. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor, kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

- 2) **Pencahayaan di ruang kerja**
Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
- 3) **Kebisingan**
Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengaran suara bising, oleh karena itu kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
- 4) **Penggunaan Warna**
Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan juga.
- 5) **Kelembaban udara**
Banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.
- 6) **Fasilitas**
Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.
- 7) **Tersedianya sarana angkutan**
Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk

sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

- 8) **Bangunan tempat kerja**
Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- 9) **Peralatan kerja yang memadai**
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
- 10) **Tata ruang kerja yang tepat**
Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.
- 11) **Suasana kerja**
Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja

karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

Indikator-indikator lingkungan kerja non-fisik menurut (Sedarmayanti, 2011) :

- 1) Struktur kerja
Sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja
Sejauh mana pekerja merasakan dan mengerti tanggung jawab dalam pekerjaan mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin
Sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok
Sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi
Sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antar rekan kerja maupun pimpinan.
- 6) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

- 7) Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

- a. Fasilitas kerja.
- b. Gaji dan tunjangan.
- c. Hubungan kerja.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja GTY (Guru Tetap Yayasan)

Dalam penelitian (Handayani, 2015) menunjukkan hasil penelitian Terdapat pengaruh yang positif dan sedang antara kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Mandiri Bekasi. Selain itu dalam (Calvario et al., 2018) penelitian Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Timor Leste. Dalam penelitian (Siti Imroatun & Sukirman, 2016) juga menemukan Ada pengaruh positif kompensasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi di SMA Negeri Se-

Kabupaten Wonosobo Berdasarkan logika hubungan antara kepuasan kompensasi dengan kinerja, didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ketiga yang disusun.

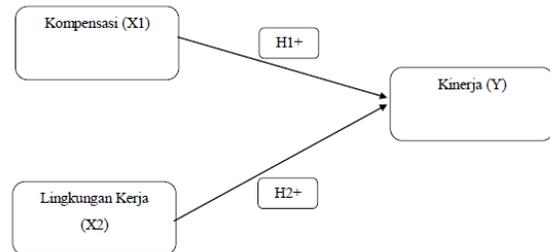
H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GTY (Guru Tetap Yayasan) di Kecamatan Gamping

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja GTY (Guru Tetap Yayasan)

Dalam penelitian (Manik & Syafrina, 2018) terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru sedangkan dalam penelitian (Wiyana et al., 2016) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Sejalan dengan penelitian (Anam, 2018) Lingkungan Kerja terdapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Berdasarkan logika hubungan antara Lingkungan kerja dengan kinerja, didukung dengan beberapa penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian ketiga yang disusun:

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GTY (Guru Tetap Yayasan) di Kecamatan Gamping

Berikut model penelitian yang diajukan.



C. METODE PENELITIAN

1. Objek dan Subjek Penelitian

Lingkup penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti mengenai pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SD Muhammadiyah di Kecamatan Gamping. Subjek dalam penelitian ini adalah GTY (Guru Tetap Yayasan) SD Muhammadiyah di Kecamatan Gamping.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh GTY (Guru Tetap Yayasan) SD Muhammadiyah di Kecamatan Gamping yang berjumlah 75 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Jumlah sampel GTY (Guru Tetap Yayasan) yang memenuhi kriteria pada penelitian ini adalah 70 orang.

3. Definisi Operasional Variabel

a. **Kinerja** Namun menurut (Munandar, 2008:287) kinerja adalah proses penilaian cirri-ciri kepribadian, perilaku, dan hasil karyawan, yang di gunakan sebagai bahan pertimbangan

untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepercayaan Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Hubungan antar karyawan

b. Kompensasi Menurut (Yusuf & Anwar, 2017) menyatakan kompensasi adalah merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi. Indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Gaji upah
- 3) Tunjangan keluarga
- 4) Bonus
- 5) Insentif
- 6) Asuransi karyawan
- 7) Dana pensiun atau pesangon

c. Lingkungan Kerja Menurut (Robbins, Stephen P, & Timothy A, 2008) menyatakan lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang

secara langsung berkaitan dengan sasaran-sasaran organisasi. Indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sirkulasi Udara
- 2) Pencahayaan di ruang kerja
- 3) Kebisingan
- 4) Penggunaan Warna
- 5) Kelembaban udara
- 6) Fasilitas
- 7) Tersedianya sarana angkutan
- 8) Bangunan tempat kerja
- 9) Peralatan kerja yang memadai
- 10) Tata ruang kerja yang tepat
- 11) Suasana kerja

4. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang menggunakan program SPSS 22.0. Analisis regresi berganda adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisa pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2011).

Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara parsial (uji t). Uji statistik t pada dasarnya untuk menguji seberapa jauh pengaruh antara satu variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Variabel independen di katakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai *p-value* (sig) lebih kecil dari alpha (*confidence interval*).

Uji Koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Apabila nilai

koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) menandakan kemampuan variabel-variabel independen (X) terbatas dalam menjelaskan variabel dependen (Y).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan pada setiap variabel pada penelitian ini untuk mengetahui nilai rata-rata dari masing-masing indikator. Pengukuran dilakukan berdasarkan jawaban responden dari hasil kuesioner yang disebar. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- Statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variabel kinerja guru. Rata-rata penilaian responden pada variabel kinerja guru adalah 3,75 dengan skor maksimum 5 dan skor minimum 1, sehingga jawaban responden pada variabel kinerja guru adalah tinggi karena berada pada interval 3,40-4,19.
- statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variabel kompensasi. Rata-rata penilaian responden pada variable kompensasi adalah 3,51 dengan skor maksimum 5 dan skor minimum 1, sehingga jawaban responden pada variabel kompensasi adalah tinggi karena berada pada interval 3,40-4,19.
- Statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian pada variabel lingkungan kerja. Rata-rata penilaian responden pada variabel motivasi kerja adalah 3,78 dengan skor maksimum 5 dan skor minimum 1, sehingga

jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah tinggi karena berada pada interval 3,40-4,19.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Hasil uji validitas pada instrument penelitian ini, menunjukkan nilai *Probability* sebesar 0.00 atau $(p) < 0.05$, sehingga instrumen pada penelitian ini dinyatakan valid karena sudah memenuhi persyaratan.

b. Uji Reliabilitas

Nilai C.R (*construct reliability*) yang terdapat dalam variabel **Kinerja Guru** sebesar 0.926, **Kompensasi** sebesar 0.899, dan **Lingkungan Kerja** sebesar 0.904 nilai dari setiap variabel di dalam penelitian ini lebih besar dari 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen reliabel dan bisa digunakan untuk penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Variabel	Beta	t Hitung	Sig.	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,469	3,264	0,002	Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,319	2,224	0,030	Signifikan

Variabel	Beta	t Hitung	Sig.	Kesimpulan
F Hitung	36,095			
Sig F	0,000			
Adj. R Square	0,543			
Kinerja(Y)	Variabel Dependen			

Berdasarkan tabel diatas didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:
 $Y=0.469X1 + 0,319X2 + e$

- a) Koefisien regresi X1 (variabel kompensasi) sebesar 0,469 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dengan kinerja guru. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin kompensasi meningkat dapat meningkatkan kinerja guru.
- b) Koefisien regresi X2 (variabel lingkungan kerja) sebesar 0,319 dari semua faktor yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dengan kinerja guru. Hal ini menyatakan bahwa dengan semakin meningkat lingkungan kerja, akan meningkatkan kinerja guru.

a. Uji t

- 1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru
 Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,264 koefisien regresi (B) 0,469 dengan probabilitas (p) = 0,002. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai

probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi secara otomatis akan mampu menaikkan kinerja guru. **H1 diterima.**

- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,224 koefisien regresi (B) 0,319 dengan probabilitas (p) = 0,030. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \geq 0,05 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru **H2 ditolak.**

b. Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,748(a)	0,559	0,543	3,878

Dari perhitungan regresi linier berganda ditemukan hasil dari jumlah sampel sebanyak 60 responden dengan nilai *Adjusted R square* sejumlah 0,543 yang dapat diartikan bahwa variabel independen Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja(X2), menjelaskan variasi dari variabel dependen yaitu Kinerja (Y) sebanyak 54,3% dan sisanya 45,7% dijelaskan oleh variabel lain

yang tidak di sebutkan di dalam penelitian ini.

c. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja GTY (Guru Tetap Yayasan)

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,469 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,264 dengan probabilitas 0,002 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Kompensasi atau imbalan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, baik finansial maupun non-finansial seperti layaknya gaji, tunjangan, dan fasilitas kantor yang nyaman sebagai balasan atau kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan dapat mempengaruhi kinerja GTY. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja.

Apabila kompensasi yang diberikan kepada guru GTY tinggi maka kinerja guru akan semakin tinggi. Sebaliknya apabila

kompensasi yang diterima guru GTY (kompensasi finansial dan nonfinansial) rendah atau tidak sesuai dengan kebutuhan guru, maka kinerja yang diberikan guru juga rendah. berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Apabila kompensasi yang diberikan kepada guru GTY tinggi maka kinerja guru akan semakin tinggi. Sebaliknya apabila kompensasi yang diterima guru GTY (kompensasi finansial dan nonfinansial) rendah atau tidak sesuai dengan kebutuhan guru, maka kinerja yang diberikan guru juga rendah. Penulis memperoleh informasi dari responden GTY bahwa mereka memperoleh kompensasi lebih seperti: GTY gaji lebih tinggi dari UMR, GTY juga memperoleh gaji setiap 3 bulan sekali di luar gaji pokoknya dari yayasan selain itu GTY juga memperoleh jaminan kesehatan dan jaminan social. Hal itu yang membedakan antara komensasi GTT dengan GTY, sehingga kompensasi GTY tinggi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja GTY (Guru Tetap Yayasan)

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sesuai dengan hasil uji hipotesis yang memiliki nilai koefisien beta sebesar

0,319 (positif) dan nilai signifikansinya sebesar $0,030 < 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,224 dengan probabilitas 0,030 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

Jika lingkungan kerja yang baik tidak tercapai maka kinerja GTY akan menjadi rendah, dan sebaliknya jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja GTY yang di hasilkan akan semakin baik juga. Seperti pada variabel lingkungan kerja, item tertinggi adalah kebersihan ruang kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ruang kerja yang ada pada kantor atau ruang kerja GTY (Guru Tetap Yayasan) bersih, sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja bagi GTY. Dengan ruang kerja yang bersih memberikan kenyamanan bagi GTY dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja GTY.

E. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja GTY (Guru Tetap Yayasan) SD Muhammadiyah di Kecamatan Gamping

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GTY (Guru Tetap Yayasan) di Kecamatan Gamping
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja GTY (Guru Tetap Yayasan) SD Muhammadiyah di Kecamatan Gamping.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan.
- Calvario, M., Hadiyati, E., & Naser, J. (2018). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Timor Leste.
- Darmanto, Utari, W., & Prasetyo, I. P. (2018). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Batang Cenaku.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, 9th ed. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Halim, J., & Andreani, F. A. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Babershop PT Bersama Lima Putera. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten. (2), 10.
- Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. 1(1), 11.
- Istiani. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi. Oktiyani, R., & Nainggolan, K. (2016b). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 KLATEN. (2), 10.
- Jumriatunnisah, N., & Hidayatullah, M. (2017). Pengaruh Budaya, Kompensasi dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Guru Honorar Pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Bima. Pebrianto, D., & Hamdani, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai PDAM Wonogiri. 23.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. Robbins, Stephen P., & Timothy A. (2008). Perilaku Organisasi Edisi ke-12. Jakarta. Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (2008). Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Oktiyani, R., & Nainggolan, K. (2016a). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya (Cetakan Ketiga). Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2012). Manajemen Sumber Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refika Aditama.

- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat.
- SitiImroatun, & Sukirman. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akutansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo.
- Wiyana, A., Suddin, A., & Triyaningsih, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru
- SMP PGRI 6 Kedawung Sragen. 10(1), 11.
- Yusuf, Mochamad, & Anwar, M. A. (2017). JOMBANG Pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 008 dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Darul Ulum 2 Unggulan BPPT Jombang. 22.
- Yusuf, Muhammad, Abidin, Z., & Nurmayanti, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bima. *JMM UNRAM - MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*, 6(2).
<https://doi.org/10.29303/jmm.v6i2.265>

