

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMKN 1 WOHA KABUPATEN BIMA

Indah Lestari

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
indahlestari.stiebima21@gmail.com

Muhammad Yusuf

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
yusufzm.stiebima@gmail.com

Irma Mardian

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima
irmamardian@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Compensation and Work Environment on Job Satisfaction of Teachers at SMKN 1 Wohal, Bima Regency. The approach used in the study is an associative approach. The population in the study amounted to 92 people with a sample of 38 ASN people. Data collection techniques used were observation, questionnaires, and literature studies. Data analysis techniques used were multiple linear regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient, T test, and F test processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. The results of the study showed that Compensation and Work Environment simultaneously had a significant effect on Job Satisfaction of Teachers at SMKN 1 Wohal, Bima Regency.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, SMKN 1 Wohal Kabupaten Bima*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 1 Wohal Kabupaten Bima. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 92 orang dengan sampel ASN sejumlah 38 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji T, dan uji F dengan diolah menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20*. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 1 Woha Kabupaten Bima.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, *SMKN 1 Woha Kabupaten Bima*

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu komponen yang berperan utama dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa guru maka aktivitas di sekolah tidak dapat berjalan dengan baik. Setiap guru diharapkan dituntut untuk selalu melancarkan tugasnya dengan baik. Prilaku kerja guru yang timbul akibat kepuasan kerja yang sangat dipengaruhi oleh harapan dan kebutuhan. Pendidikan adalah fondasi bagi kemajuan sebuah bangsa. Dengan pendidikan yang baik, wawasan serta pengetahuan yang luas akan mampu menyiapkan generasi muda yang berkualitas yang mampu membangun bangsa dan negara ini menjadi lebih baik. Tantangan dunia pendidikan pun menjadi semakin besar di era globalisasi ini, hal tersebut yang menuntut para siswa untuk mendapatkan prestasi terbaik. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang optimal. Mangukunegara (2018). Kepuasan kerja dalam organisasi akan mencerminkan tingkat dimana seseorang pegawai menyukai pekerjaannya. Prilaku seorang pegawai terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya, (Putri, 2024). Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya (Qodriah, 2024). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapan dengan pekerjaan yang ia hadapi. Seseorang pasti ingin mendapatkan pekerjaan karena dengan bekerja sungguh-sungguh pegawai merasa puas dengan hasil yang di kerjakan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Setiap organisasi pasti memiliki tujuan. Peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah kepuasan kerja para guru untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara memberikan kompensasi.

Kompensasi adalah semua bentuk bayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai. Bentuk bayaran tersebut terdiri dari pembayaran finansial langsung dan tidak langsung. Bentuk pembayaran finansial langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Bentuk pembayaran finansial tidak langsung berupa asuransi (Yuliarti, 2024). Sistem kompensasi yang baik pada suatu manajemen SDM biasanya memberikan kepuasan kerja bagi pegawai serta memudahkan organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai untuk terus bertahan didalam organisasi. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif, (Purnomo, 2025). Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di gunakan secara efektif dan efisien yang berujung meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Menurut Safitri (2024) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana, Safriani (2024) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal. Jika pegawai menyayangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat dia bekerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimal. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian menemukan beberapa masalah terkait kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru di SMKN 1 Woha Kabupaten Bima . Masalah yang terkait dengan Kompensasi yaitu Kurangnya fasilitas pendukung membuat guru tidak merasa puas dalam bekerja. Masalah yang terkait dengan lingkungan kerja yaitu Lokasi sekolah yang dekat dengan jalan raya menimbulkan kebisingan dan Kurangnya fasilitas pendingin seperti Kipas angin dan AC dalam ruangan membuat guru

tidak betah dalam penyelesaian pekerjaan,. Masalah terkait dengan kepuasan kerja yaitu kurangnya harmonis hubungan sesama pegawai

TELAAH LITERATUR

Kompesasi

Menurut Qodriah (2024), Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya. Putri (2024), Kompensasi adalah suatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan sub proses untuk memberikan balas jasa kepada pegawai untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat kepuasan kerja yang diinginkan. Yulianti (2024), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator Kompensasi dalam penelitian Qodriah (2024) di antaranya adalah

1. Gaji adalah merupakan kompensasi yang dibayarkan secara teratur kepada pegawai serta memiliki jaminan yang pasti.
2. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para pegawai sebab pegawai tersebut di anggap telah ikut serta untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Insentif adalah Kompensasi yang diberikan hanya kepada pegawai tertentu saja. sebab bisa menunjukan keberhasilan prestasinya di atas standar.
4. Fasilitas adalah fasilitas yang diberikan organisasi kepada pegawai seperti transportasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Safitri (2024), lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Safriani (2024), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada ada

sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Sedamayanti (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Indikator lingkungan kerja menurut Sedamayanti (2019) adalah sebagai berikut:

1. Suhu udara Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
2. Ruang yang dibutuhkan Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi..
3. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyayangi dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi pegawai mengenai berapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal yang di pandang penting, Yulianti (2025). Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang berupa perbedaan antara penghargaan yang diterima dan penghargaan yang seharusnya di terima, Hasibuan (2017) Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang pegawai dalam memandang dan menjalankan pekerjaan. Yulianti (2025) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
2. Promosi Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
3. Pengawas Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
4. Rekan Kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, penelitian asosiatif merupakan suatu pernyataan yang menunjukkan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019), Yaitu Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 1 Woha Kabupaten Bima. Instrumen penelitian yang di gunakan yaitu Kuisioner dan skala Likert. Dengan pemberian skoring. Populasi yang di gunakan seluruh Guru SMKN 1 Woha Kabupaten Bima yang berjumlah 92 pegawai. Dan sampel yang di gunakan seluruh Pegawai Aparatut Sipil Negara berjumlah 38 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. adapun regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Variabel
- X1 = Kompensasi
- X2 = Lingkungan Kerja
- e = *Error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Memuat hasil dan pembahasan yang merupakan bagian utama artikel ilmiah berisi hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dapat dilengkapi dengan tabel atau grafik, untuk memperjelas hasil penelitian.

Tabel 1. Hasil Persamaan Regresi Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,331	4,703	-,070	,944		
	Kompensasi	,522	,146	,443	,001	,727	1,376
	Lingkungan Kerja	,501	,137	,453	,001	,727	1,376

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda yaitu $Y = -0,331 + 0,522X_1 + 0,501X_2$ dengan demikian berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 0,331 yang menyatakan jika variabel X_1 , X_2 sama dengan nol, yaitu Kompensasi, Lingkungan Kerja, maka Kepuasan kerja adalah sebesar 0,331. Koefisien Kompensasi sebesar 0,522 berarti peningkatan variabel X_1 sebesar 1 satuan maka Kompensasi meningkat 0,522. Koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,501 berarti peningkatan variabel X_2 sebesar 1 satuan maka Lingkungan Kerja meningkat sebesar 0,501. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, Kompetensi Lingkungan Kerja, berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 2. Hasil Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,610	,588	2,239	2,173	1,826

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Olah data SPSS, 2025

Hasil Uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,601. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebesar 61,0% artinya hubungan antar variable independent dan dependent memiliki hubungan **kuat**. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	,610	,588	2,239	2,173	1,826

a. *Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi*

b. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

Hasil Uji koefisien determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai *R square* sebesar 0,588. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Kompensasi dan Lingkungan Kerja sebesar 58,8%, sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menjawab hipotesis dalam penelitian.

Tabel 5. Nilai Uji t (parsial)

Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1							
	(Constant)	-,331	4,703	-,070	,944		
	Kompensasi	,522	,146	,443	,001	,727	1,376
	Lingkungan Kerja	,501	,137	,453	,001	,727	1,376

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

Sumber : Olah data SPSS, 2025

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Kopensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,576 dengan nilai t table sebesar 1,687 ($3,576 > 1,687$) dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 1 Woha Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan Qodriah, (2024) yang menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SDIT Daarul Huda Jatisati . Dan di perkuat oleh (Putri, 2024) ada Pengaruh Kopensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer di Kecamatan Buleleng.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3,658 dengan nilai t table sebesar 1,687 ($3,658 > 1,687$) dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 1 Woha Kabupaten Bima. Penelitian ini sejalan dengan (Posapan, 2024) yang menyatakan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Patra Darma Balikpapan. Penelitian ini di perkuat oleh (Musyarofah, 2024) ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Probolinggo

Tabel 6 Hasil Uji F
ANOVA^a

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	274,787	2	137,393	27,412	,000 ^b
	<i>Residual</i>	175,424	35	5,012		
	<i>Total</i>	450,211	37			

a. *Dependent Variable:* Prestasi Kerja

b. *Predictors:* (Constant), Disiplin Kerja, Kompetensi

Berdasarkan tabel 6. diatas dapat dilihat uji F diketahui bahwa nilai F hitung 27,412 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf standar signifikansi 0,05, dengan menggunakan taraf keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$. $F_{tabel} = df_1 (k-1)$ $df_2 (n-k)$ atau F_{tabel} di mana (n) adalah jumlah data dan (k) adalah jumlah variabel independen dan dependen sehingga diperoleh F_{tabel} di mana $df_1: 3 - 1 = 2$, sedangkan $df_2: 38 - 3 = 35$. Pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F_{tabel} adalah 2,911. Berdasarkan tabel Uji F di atas, diketahui nilai F hitung $27,412 > 2,911 F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga keputusan yang dapat diambil adalah H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 1 Woha Kabupaten Bima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 1 Woha Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 1 Woha Kabupaten Bima Kabupaten Bima. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Guru SMKN 1 Woha Kabupaten Bima Kabupaten Bima Kabupaten Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- Almeyda, Maulana, and Yupiter G (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, Vol 2 No.4 151–60, doi:10.34208/ejmtsm.v2i4.1773
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya Offide.
- Musyarofah, J. A., Priantono, S., & Dhany, U. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Madrasah

Ibtidaiyah Negeri 2 Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 2(3), 401-410.

Pasapan, E., Yusuf, T., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Patra Dharma Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, Vol 15 No.1 361-370.

Purnomo, H. S., Marisa, R., & Bahri, S. (2025). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SD Negeri Di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 8(1), 1944-1950.

Putri, O. A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer Di Kecamatan Buleleng* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).

Qodariah, A. H. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sdit Daarul Huda Jatisari. *Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widyatama*.

Safriani, L., & Kusumah, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Fisik, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Ma Nurul Iman Mahato Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 3(2), 1166-1181.

Safitri, D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Yayasan Sosial Marfu'ah Palembang. *Skripsi Universitas Tridinanti Palembang*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta Bandung

Yuliyanti, N., Hasanuddin, H., & Jumawan, J. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(3), 223-235.