

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Al-Muttaqin di Kota Tasikmalaya

Lintan Nurhalisah¹, Kusuma Agdhi Rahwana², Arga Sutrisna³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: lintannurhalisah35@gmail.com¹

Article History:

Received: 15 Desember 2022

Revised: 28 Desember 2022

Accepted: 29 Desember 2022

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance

Abstract: This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work environment on performance (a survey of elementary school teachers at Al- Mutaqqin Foundation, Tasikmalaya City). The method used in this study is causality through a census approach. With a research sample of 68 elementary school teachers, Al-Muttaqqin Foundation, Tasikmalaya City. The data used is primary data. The analytical tool used in this study is multiple regression using SPSS 26.0. The results showed that compensation has a very good assessment classification, the work environment has a very good assessment classification, while employee performance has a good classification for elementary school teachers at Al-Muttaqqin Foundation, Tasikmalaya City. Taken together, compensation and work environment have a significant effect on employee performance at the Al-Muttaqqin Foundation Elementary School Teacher, Tasikmalaya City. Partially, compensation has a significant effect on employee performance at the Al-Muttaqqin Foundation Elementary School Teacher, Tasikmalaya City. Partially, the work environment has a significant effect on employee performance at the Al-Muttaqqin Foundation Elementary School Teacher, Tasikmalaya City

PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup organisasi.

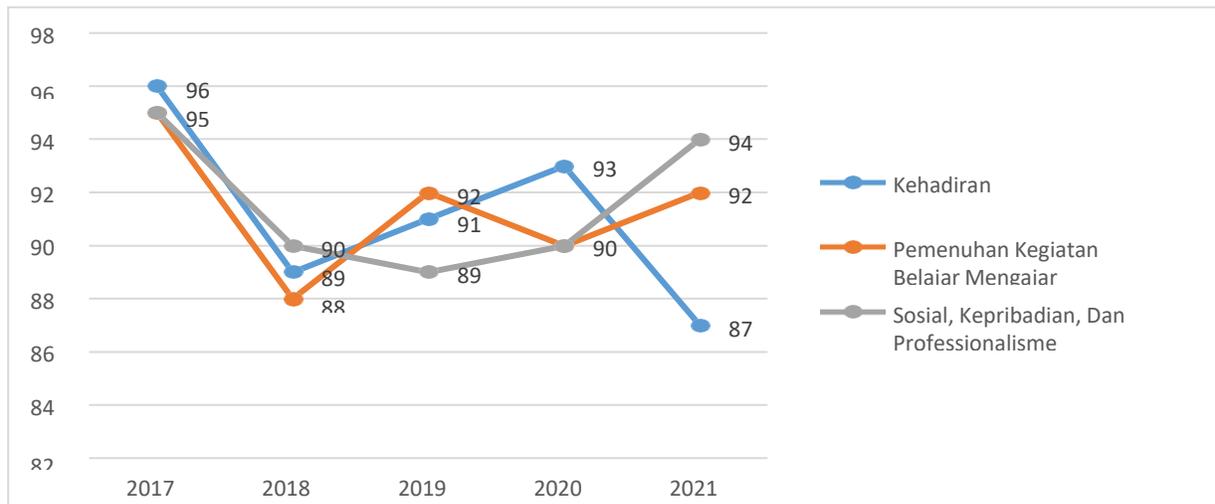
Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kompensasi dan Lingkungan Kerja. kompensasi adalah

pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang pegawai. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja.

Berdasarkan perkembangan berikutnya, LPI Yayasan AL-Muttaqin juga mengembangkan bisnisnya sebagai sebuah lembaga pendidikan yang bergerak di Kota Tasikmalaya. Di bawah ini merupakan salah satu kinerja Guru SD sebagai berikut :

Tabel 1. Kinerja Guru SD Periode 2017 - 2021

No	Aspek Yang Dinilai	Nilai Rata-rata				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Kehadiran	96	89	91	93	87
2	Pemenuhan Kegiatan Belajar Mengajar	95	88	92	90	92
3	Sosial, Kepribadian, dan Professionalisme	95	90	89	90	94



Gambar 1. Kinerja Guru SD Yayasan Al-Muttaqin Kota Tasikmalaya

Berdasarkan data di atas diketahui adanya kenaikan dan penurunan kinerja guru khususnya pada kehadiran dan pemenuhan kegiatan mengajar. Dimana kadangkala kegiatan mengajar tidak dilakukan full oleh guru pada waktu tertentu terdapat kepentingan pribadinya, dimana guru hanya memberikan tugas untuk dikerjakan. Mengenai hal tersebut terdapat siswa siswi yang tidak dapat mengikutinya terhadap materi yang ditinggalkan. Kehadiran pun sama menjadi hal yang banyak dilakukan, misalnya di waktu materi sedang padat terdapat guru yang absen izin maupun sakit. Permasalahan absensi bisa saja timbul dari ketepatan waktu bekerja, dimana banyak guru yang suka terlambat karena urusan pribadinya.

Permasalahan dari kompensasi berasal dari waktu pemberian hanya saja pada saat adanya promosi jabatan saja, artinya kompensasi diberikan ketika adanya prestasi yang didapat, seperti seorang guru telah membuat penelitian melalui PTK. Artinya kompensasi masih belum bisa memenuhi kebutuhan para guru, jika ingin mendapatkannya tentu harus melalui proses tersebut. Selanjutnya waktu pemberiannya kadangkala terjadi keterlambatan yang berdampak pada ketidakpuasan guru dalam bekerja.

Permasalahan dari lingkungan kerja adalah adanya miss komunikasi dimana informasi

mengenai pekerjaan tidak bisa diterima semuanya, selain itu masalah lainnya dari kebisingan, dimana almutaqin bertepatan di jalan raya besar, untuk lingkungan kerja internal sudah baik tidak adanya konflik kerja, namun jika adanya miss komunikasi sering terjadi, namun tidak setiap hari.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Pengertian Kinerja

Menurut Fahmi (2013) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif melalui metode kausalitas dengan pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2011) bahwa penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2012) bahwa metode kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, disini ada variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Hal ini berarti penelitian berfokus pada pengaruh penggunaan media gambar sebagai variabel independen terhadap hasil belajar sebagai variabel dependen.

Sedangkan metode survei menurut Sugiyono (2017) adalah metode survei merupakan metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya. Dalam penelitian *survei* ini, penulis melakukan penelitian langsung Pada Guru SD Yayasan Al-Mutaqqin Kota Tasikmalaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai korelasi simultan Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja sebesar 0,778. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Nilai korelasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja memiliki nilai positif artinya meningkatkan Kompensasi dan Lingkungan Kerja dapat pula meningkatkan Kinerja dan sebaliknya, penurunan Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersamaan atau simultan dapat pula menurunkan Kinerja.

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,606 atau 60,6% . Artinya besarnya pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan sebesar 60,6% terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 39,04% adalah pengaruh faktor lain misalnya pelayanan kerja, iklim kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Berdasarkan output SPSS, nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung sebesar $49,898 > 3,13$, artinya H_a diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Artinya secara bersama-sama Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Faktanya dilapangan jika kedua variabel ini ditingkatkan akan berdampak pada kenaikan kinerja, hal ini disebabkan karena kompensasi adalah sebagai alat pemenuhan kebutuhan para guru dalam aspek kesejahteraannya, semakin baik maka semakin baik dorongan kerjanya dalam menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan membuat guru bekerja dengan baik.

Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kompensasi dengan Kinerja sebesar 0,375 yang menunjukkan terdapat hubungan rendah antara Kompensasi dengan Kinerja. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa ketepatan Kompensasi akan meningkatkan Kinerja. Maka besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja secara parsial adalah sebesar 14,06% [$K_d = (0,375)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja dilihat dengan cara membandingkan nilai t tabel dan t hitung. Hasil perhitungan Kompensasi mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,002 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $3,263 > 1,995$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Faktanya dilapangan masih ada guru yang bekerja terlena atau cenderung santai, artinya kompensasi terbukti dalam mempengaruhi kinerja, semakin bisa memenuhi kebutuhan guru maka kinerja semakin baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja sebesar 0,385 yang menunjukkan nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa peningkatan Lingkungan Kerja melekat akan meningkatkan Kinerja. Maka besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara parsial adalah sebesar 14,82% [$K_d = (0,385)^2 \times 100\%$].

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja dilihat dengan cara membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hasil perhitungan Lingkungan Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar $0,001 < \text{sig } \alpha 0,05$ dan $3,367 > 1,995$. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Faktanya dilapangan lingkungan kerja sangat penting bagi kenyamanan guru dalam bekerja khususnya dalam melaksanakan proses belajar mengajar membutuhkan suasana kerja yang nyaman dan aman.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang dirasakan oleh Guru memiliki kriteria sangat baik, artinya gaji yang

diberikan sudah memenuhi standar penggajian. Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh Guru memiliki kriteria sangat baik, artinya pencahayaan ruangan kerja khususnya kelas sudahlah sangat sesuai dengan warna cat putih yang memberikan keterangan. Kinerja yang dirasakan oleh Guru SD Yayasan Al-Mutaqqin Kota Tasikmalaya memiliki kriteria baik, artinya guru memiliki pengetahuan yang tinggi dalam menyelesaikan segala tugas pembelajaran, artinya semua materi tersampaikan dengan baik.

2. Secara simultan Kompensasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru SD Yayasan Al-Mutaqqin Kota Tasikmalaya
3. Secara parsial kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SD Yayasan Al-Mutaqqin Kota Tasikmalaya
4. Secara parsial lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SD Yayasan Al-Mutaqqin Kota Tasikmalaya

DAFTAR REFERENSI

- Andi. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada pegawai PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 25 No. 1 Agustus 2015
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Any Isvandiary. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Jurnal JIBEKA, Volume 11 No. 1
- Any Isvandiary. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri*. Jurnal JIBEKA, Volume 11 No. 1, Hal. 1 – 8. Agustus 2017
- Bandung: Gurdya Intimarta.
- Bungin, Burhan. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Buntarto. 2015. *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Danang Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS Fahmi, Irham. 2013. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung : Alfabeta.
- Ferdinand. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2010. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gima Sugiana. 2010. *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta: Bumi Aksara.