



Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru

Evi Damayanti✉, Ismiyati

DOI: 10.15294/eeaj.v9i1.37165

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Sejarah Artikel

Diterima: 22 November 2019
Disetujui: 3 Januari 2020
Dipublikasikan:
29 Februari 2020

Keywords

Compensation; Organizational Culture; Teacher Job Satisfaction; Work Environment

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru non PNS SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang yang berjumlah 79 guru. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh. Sampel ditetapkan sebanyak 79 responden. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif persentase dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 64,2% dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,0036% dan taraf signifikansi $0,961 > 0,05$. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 11,36% dan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 20,25% dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effects of simultaneous and partial between compensation, work environment, and organizational culture on teacher job satisfaction of Private Business and Management Vocational Schools at Semarang. The population of this study were all non civil servant teachers of Private Business and Management Vocational Schools at Semarang. The sampling technique was using saturated samples. The sample were 79 respondents. The methods of data collection were observation, interviews, documentation and questionnaires. The data analysis techniques used were descriptive percentage analysis and multiple regression analysis. The results showed that simultaneous compensation, work environment, and organizational culture had a positive and significant effect on job satisfaction for 64.2% and the significance level was $0.000 < 0.05$. Partially, the effect of compensation on job satisfaction was 0.0036% and the significance level was $0.961 > 0.05$. The effect of work environment on job satisfaction was 11.36% and the significance level was $0.003 < 0.05$. The effect of organizational culture on job satisfaction was 20.25% and the significance level was $0.000 < 0.05$.

How to Cite

Damayanti, Evi & Ismiyati, Ismiyati.(2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33-49.

© 2020 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat Korespondensi:
Gedung L2 Lantai 1 FE UNNES
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
Email: evidadamayanti0510@gmail.com

p-ISSN 2252-6544
e-ISSN 2502-356X

PENDAHULUAN

Fungsi dan tujuan utama pendidikan Indonesia sebagaimana tercantum dalam pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Besarnya tujuan pendidikan di Indonesia akan memberikan tanggung jawab yang besar pula bagi Bangsa Indonesia pada terlaksananya pendidikan yang senantiasa dicita-citakan.

Sebagai tenaga pendidik, guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan tujuan pendidikan. Pasal 4 Bab 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu Pendidikan Nasional. Terselenggaranya pendidikan yang berkualitas tak luput dari kualitas pendidik itu sendiri. Guru yang berkualitas dapat terbentuk dari kepuasan kerjanya yang tinggi. Kepuasan kerja dalam pekerjaan meliputi kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat (Widya & Ade, 2014:228). “Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting”

(Hasibuan, 2013:202). Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, akan menikmati pekerjaannya serta nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya meskipun tetap tidak mengesampingkan besar kecilnya kompensasi.

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators* (Wibowo, 2014:414).

Ukuran kepuasan kerja bagi sebagian besar orang memang tidak dapat dipisahkan dari besar kecilnya balas jasa atau kompensasi. Banyak anggapan di masyarakat bahwa semakin besar kompensasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerjanya. Yusuf (2015:237) menyatakan “perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun”. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo (2016:289) bahwa “sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan”. Pengaturan

kompensasi yang sesuai dan layak sangat diperlukan di suatu lembaga pendidikan.

Adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja terbukti dari penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Budi Mulia Dua Bintaro” yang dilakukan oleh Fauzi (2017). Penelitian ini memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kemudian didukung pula oleh penelitian berjudul “Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Guru Pendidik Khusus (GPK) Sekolah Dasar Inklusif di Kota Padang” yang dilakukan oleh Kurniawan dan Agustianti (2019). Penelitian ini memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja guru.

Kompensasi tidak menjadi satu-satunya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Terdapat hal lain yang ikut berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja guru, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat menunjang guru dalam bekerja dan tidak hanya terbatas pada suatu ruang yang digunakan untuk bekerja, namun juga mencakup segala fasilitas yang ada di dalamnya. Mondy (2008:62) menjelaskan bahwa “para karyawan dapat memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka melalui beberapa faktor nonfinansial yaitu, kebijakan yang logis, manajer yang berkemampuan, karyawan yang kompeten, rekan kerja yang bersahabat, simbol status yang pantas, kondisi kerja, fleksibilitas tempat kerja, *flexitime*, minggu kerja yang dipadatkan, dan pembagian kerja”.

Kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan hal ini akan memberikan kenyamanan bagi guru dalam bekerja sehingga timbul loyalitas pada sekolah tempatnya bekerja. Maria Morris, *executive vice president bisnis institusional* MetLife, mengatakan bahwa “untuk mempertahankan talenta terbaik dalam pasar kerja yang kompetitif dewasa ini, para pemberi kerja perlu melakukan lebih dari sekadar menaikkan gaji.

Mereka harus menciptakan lingkungan kerja yang mencerminkan kebutuhan dan nilai dari tahap kehidupan para karyawan mereka” (Mondy, 2008:64). Didalam bekerja baik di kantor maupun di ruang kelas, hendaknya guru bekerja secara efektif yang ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik dan mendukung. Sehingga tidak sering mengalami kejenuhan tetapi sebaliknya ruangan kerja dapat memberikan suasana kegembiraan, kenyamanan dan kondusif yang akhirnya dapat menciptakan efektivitas kerja yang tinggi (Rustiana dan Nela, 2010: 21).

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja terbukti dari penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren” yang dilakukan oleh Sari (2018). Penelitian ini memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kemudian didukung pula oleh penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Perguruan Sudirman Besitang” yang dilakukan oleh Roy PS (2018). Penelitian ini memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Budaya organisasi juga menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. “Suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh positif pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi” (Ardana, dkk, 2009:165). Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi termasuk berkaitan dengan sikap kepuasan kerjanya. Pengaruh yang terlihat dapat berupa pada sikap pengambilan keputusan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, serta berlanjut pada kepuasan kerjanya. Hal serupa juga dikemukakan oleh Tetuko (2012) bahwa “budaya organisasi

dapat terbentuk jika seluruh komponen organisasi memahami visi dan misi dari organisasi tersebut dan hal ini dapat menumbuhkan kepuasan kerja karena seluruh komponen yang ada mengerti tugas dan tanggung jawab masing-masing”.

Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja terbukti dari penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Dumai” yang dilakukan oleh Putri, dkk (2015). Penelitian ini memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kemudian didukung pula oleh penelitian berjudul “Hubungan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja” yang dilakukan oleh Rovita (2017). Penelitian ini memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Guru yang memiliki kepuasan atas pekerjaannya akan menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, sungguh-sungguh, disiplin dan meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi ditandai dengan penyelesaian tugas yang sesuai dan tepat waktu, loyal terhadap lembaga sekolah tempat ia bekerja, menjalankan pekerjaannya dengan semangat dan jarang mengeluh. Namun, pada dasarnya tidak ada ukuran yang mutlak untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja seorang guru karena kepuasan kerja merupakan hal yang subyektif dan dinamis, dimana kepuasan kerja tiap-tiap guru dapat berbeda dan dapat pula berubah-ubah.

Bisnis dan Manajemen merupakan salah satu bidang keahlian yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan. SMK Swasta yang memiliki bidang keahlian Bisnis dan Manajemen diantaranya adalah SMK Widya Praja Ungaran dan SMK Pelita Nusantara 1. Kedua SMK Tersebut adalah sekolah yang memiliki akreditasi A dengan keterangan unggul. Berdasarkan pengamatan peneliti pada tanggal 21-22 Januari 2019 dan berdasarkan wawancara

dengan peserta didik pada tanggal 28 Januari 2019 (lampiran 4, halaman 143-146), masih ditemui beberapa masalah kepuasan kerja guru. Berkaitan dengan kualitas hasil kerja, sebagian guru masih mengajar dengan metode ceramah saja. Dalam hal ini guru belum sepenuhnya mengaplikasikan berbagai metode yang dapat merangsang keaktifan peserta didik sehingga berdampak pada kurang diperhatikannya guru dalam kegiatan pembelajaran. Berkaitan dengan kuantitas hasil kerja, guru terkadang lupa menilai tugas sehingga peserta didik harus mengingatkan kembali. Berkaitan dengan pengetahuan akan pekerjaan, terdapat beberapa guru yang mengajar dua mata pelajaran, sehingga materi yang disampaikan kurang maksimal dan peserta didik tidak bisa menerima sepenuhnya materi tersebut. Berkaitan dengan tanggung jawab, masih ditemui guru yang terlambat masuk ke kelas sehingga suasana kelas cenderung tidak kondusif dan mengganggu kelas lain.

Tabel 1. Rekapitulasi absensi guru SMK Widya Praja Ungaran tahun pelajaran 2018/2019

Bulan	Jumlah Guru (Orang)	Efektif Bekerja (Hari)	Tingkat Absensi
Juli	43	13	1,8%
Agustus	43	26	2,4%
September	43	26	5,7%
Oktober	43	27	3,0%
November	43	26	3,5%
Desember	43	13	5,7%
Jumlah		131	22,1%

Sumber: Data sekunder diolah, 2019

Dari data diatas dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu 6 bulan (satu semester) terakhir tingkat absensi guru SMK Widya Praja Ungaran meningkat dari bulan Juli sebesar 1,8% menjadi 5,7% pada bulan Desember. Tingkat absensi tertinggi yaitu pada bulan Septem-

ber dan Desember dengan persentase sebesar 5,7%. Menurut Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja sangat berhubungan dengan tingkat absensi, pegawai yang kurang puas cenderung tingkat absensinya tinggi. Melihat data tingkat absensi guru SMK Widya Praja Ungaran yang demikian diduga terdapat masalah pada rendahnya tingkat kepuasan kerja guru di sekolah tersebut.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada tanggal 12-13 Maret 2019 dan wawancara dengan peserta didik pada tanggal 15 Maret 2019 (lampiran 4, halaman 156-159) masih ditemui beberapa masalah kepuasan kerja guru. Berkaitan dengan kualitas hasil kerja, metode pembelajaran yang digunakan oleh guru meliputi diskusi, presentasi, dan sebagainya namun sebagian guru masih menggunakan metode ceramah saja dalam pembelajaran meskipun sudah diterapkannya kurikulum 2013. Berkaitan dengan kuantitas hasil kerja, masih ditemui guru yang tidak memberikan tugas kepada siswa pada saat guru tersebut berhalangan hadir, sehingga suasana kelas menjadi tidak kondusif. Berkaitan dengan pengetahuan akan pekerjaan, terdapat beberapa guru yang mengajar dua mata pelajaran berbeda sehingga kepehaman peserta didik akan materi yang disampaikan oleh guru tidak maksimal. Berkaitan dengan tanggung jawab, masih ditemui guru yang terlambat masuk ke kelas dan masih terdapat pula guru yang kurang disiplin dalam pengumpulan perangkat pembelajaran.

Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa dalam kurun waktu 6 bulan (satu semester) terakhir tingkat absensi guru SMK Pelita Nusantara 1 meningkat dari bulan Juli sebesar 0,6% menjadi 3,4% pada bulan Desember. Tingkat absensi tertinggi yaitu pada bulan Desember dengan persentase sebesar 3,4%. Menurut Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja sangat berhubungan dengan tingkat absensi, pegawai yang kurang puas cenderung tingkat absensinya tinggi. Melihat data tingkat absensi guru SMK Pelita Nusantara 1 yang demikian diduga terdapat masalah pada rendahnya tingkat kepuasan kerja guru di sekolah tersebut.

but.

Tabel 2. Rekapitulasi absensi guru SMK Pelita Nusantara 1 tahun pelajaran 2018/2019

Bulan	Jumlah Guru (Orang)	Efektif Bekerja (Hari)	Tingkat Absensi
Juli	43	20	0,6%
Agustus	43	21	2,4%
September	43	19	2,8%
Oktober	43	23	1,5%
November	43	19	1,6%
Desember	43	20	3,4%
Jumlah		122	12,3%

Sumber: Data sekunder diolah, 2019

Dari hasil observasi awal serta wawancara yang peneliti lakukan di SMK Widya Praja Ungaran dan SMK Pelita Nusantara 1 berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dapat dikatakan sudah baik. Namun masih terdapat beberapa hal yang menunjukkan kepuasan kerja guru belum maksimal. Berdasarkan beberapa temuan dan permasalahan yang telah peneliti sebutkan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang".

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain kausalitas dan menggunakan metode pengumpulan data yaitu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:7) metode kuantitatif disebut sebagai metode positivistik karena berdasarkan filsafat positivisme. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru non PNS

SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang yang terakreditasi A. Populasi yang digunakan adalah di Semarang yang mana mencakup Kabupaten Semarang dan Kota Semarang. Dikarenakan terdapat masalah perijinan, maka peneliti mengambil 2 sekolah sebagai populasi yang mana sekolah tersebut adalah SMK Widya Praja Ungaran dan SMK Pelita Nusantara 1.

Tabel 3. Data Populasi

SMK Widya Praja Ungaran		SMK Pelita Nusantara 1	
Status Kep.	Jumlah	Status Kep.	Jumlah
GTU	1 orang	GTU	30 orang
GTT	18 orang	GTT	10 orang
Total	39 orang	Total	40 orang

Total Guru = 79 orang

Sumber: Data sekunder diolah, 2019

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru non PNS SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang yang mencakup SMK Widya Praja Ungaran dan SMK Pelita Nusantara 1 dengan total guru berjumlah 79 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Untuk mengungkap data mengenai kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, maka dalam penelitian ini digunakan berbagai teknik pengumpulan data yaitu metode observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi serta satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Kompensasi diukur dengan dua indikator (Kaswan, 2012:147) yaitu, (1) kompensasi finansial dan (2) kompensasi nonfinansial. Lingkungan kerja diukur dengan tujuh indikator (Sedarmayanti, 2018:26) (Nitisemito, 2018:183) yaitu, (1) Kebersihan, (2) Musik, (3) Keamanan, (4) Sirkulasi Udara,

(5) Pencahayaan, (6) Kebisingan, dan (7) Warna. Budaya Organisasi diukur dengan tujuh indikator (Robbins dan Coutler, 2010:63-64) yaitu, (1) Perhatian pada detail, (2) Orientasi hasil, (3) Orientasi manusia, (4) Orientasi tim, (5) Agresivitas, (6) Stabilitas, (7) Inovasi dan pengambilan resiko. Kepuasan kerja diukur dengan lima indikator (Wexley dan Yuki, 2005:147) yaitu, (1) Ragam keterampilan (skill variety), (2) Identitas pekerjaan (task identity), (3) Kepentingan pekerjaan (task significance), (4) Otonomi (autonomy), (5) Umpan balik pekerjaan itu sendiri (feedback from the job itself). Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas, analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis, serta analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan berbagai uji statistik, yaitu: uji validitas dan reabilitas, uji deskriptif persentase, uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji linearitas. Selanjutnya dilakukan pula analisis regresi linear berganda, uji hipotesis yang meliputi uji F dan uji t, serta uji koefisien determinasi yang meliputi uji R^2 dan uji r^2 .

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kompensasi

Indikator	% per Indikator	% per Variabel
Kompensasi Finansial	69,4%	73,05%
Kompensasi Nonfinansial	76,7%	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase variabel kompensasi, indikator kompensasi finansial memperoleh persentase sebesar 69,4% pada kriteria sesuai dan kompensasi nonfinansial memperoleh persentase sebesar 76,7% pada kriteria sesuai. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa untuk keseluruhan indikator, variabel kompensasi

memperoleh persentase sebesar 73,05% dengan kriteria sesuai. Artinya sudah ada kesesuaian pemberian kompensasi di SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang. Indikator dengan persentase tertinggi adalah kompensasi nonfinansial sebesar 76,7% dan indikator dengan persentase terendah adalah kompensasi finansial sebesar 69,4%.

Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif Persentase Variabel Lingkungan Kerja

Indikator	% per Indikator	% per Variabel
Kebersihan	82,9%	
Musik	80,6%	
Keamanan	84,0%	
Sirkulasi Udara	76,4%	80,1%
Pencahayaan	90,5%	
Kebisingan	75,2%	
Warna	71,3%	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase variabel lingkungan kerja, indikator kebersihan memperoleh persentase sebesar 82,9% pada kriteria sangat mendukung. Indikator musik memperoleh persentase sebesar 80,6% pada kriteria mendukung. Indikator keamanan memperoleh persentase sebesar 84,0% pada kriteria sangat mendukung. Indikator sirkulasi udara memperoleh persentase sebesar 76,4% pada kriteria mendukung. Indikator pencahayaan memperoleh persentase sebesar 90,5% pada kriteria sangat mendukung. Indikator kebisingan memperoleh persentase sebesar 75,2% pada kriteria mendukung. Indikator warna memperoleh persentase sebesar 71,3% pada kriteria mendukung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk keseluruhan indikator, variabel lingkungan kerja memperoleh persentase sebesar 80,1% dengan kategori mendukung. Artinya lingkungan kerja SMK

Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang sudah mendukung. Indikator dengan persentase tertinggi adalah pencahayaan sebesar 90,5% dan indikator dengan persentase terendah adalah warna sebesar 71,3%.

Tabel 6. Hasil Analisis Deskriptif Persentase Variabel Budaya Organisasi

Indikator	% per Indikator	% per Variabel
Perhatian pada detail	79,7%	
Orientasi hasil	76,7%	
Orientasi manusia	76,9%	
Orientasi tim	80,5%	78,5%
Agresivitas	79,8%	
Stabilitas	77,1%	
Inovasi dan pengambilan resiko	78,6%	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase variabel budaya organisasi, indikator perhatian pada detail memperoleh persentase sebesar 79,9% pada kriteria baik. Indikator orientasi hasil memperoleh persentase sebesar 76,7% pada kriteria baik. Indikator orientasi manusia memperoleh persentase sebesar 76,9% pada kriteria baik. Indikator orientasi tim memperoleh persentase sebesar 80,5% pada kriteria baik. Indikator agresivitas memperoleh persentase sebesar 79,8% pada kriteria baik. Indikator stabilitas memperoleh persentase sebesar 77,1% pada kriteria baik. Indikator inovasi dan pengambilan resiko memperoleh persentase sebesar 78,6% pada kriteria baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk keseluruhan indikator, variabel budaya organisasi memperoleh persentase sebesar 78,5% dengan kriteria baik. Artinya budaya organisasi SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang sudah baik. Indikator dengan persentase tertinggi adalah orientasi tim sebesar 80,5% dan indikator dengan persentase terendah adalah orientasi hasil sebesar

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13,670	4,817		2,838	,006		
1 TotalX1	,013	,262	,004	,049	,961	,716	1,397
TotalX2	,257	,083	,352	3,096	,003	,356	2,813
TotalX3	,338	,077	,500	4,359	,000	,349	2,863

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data primer diolah, 2019

76,7%.

Hasil output SPSS diatas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10. Hal ini berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95%. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai lebih besar dari 10. Dari hasil tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ter-

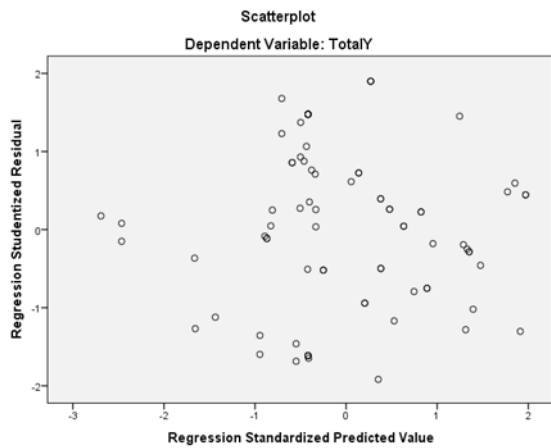
jadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Grafik Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja (Y) berdasarkan masukan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi (X).

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Uji K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,47865873
	Absolute	,059
Most Extreme Differences	Positive	,059
	Negative	-,056
Kolmogorov-Smirnov Z		,520
Asymp. Sig. (2-tailed)		,949
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data primer diolah, 2019



Gambar 1. Uji Grafik *Scatterplot*
Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel uji *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat diketahui bahwa pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru memiliki nilai *Aa-*

symp, Sig. (*2-tailed*) sebesar 0,949 yang mana $0,949 > 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Dari Tabel 9 dapat dilihat bahwa signifikansi untuk *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$, hal ini berarti menunjukkan pola hubungan yang linear. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pola hubungan yang linier pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Dari Tabel 10 dapat dilihat bahwa signifikansi untuk *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$, hal ini berarti menunjukkan pola hubungan yang linear. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pola hubungan yang linier pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Dari Tabel 11 dapat dilihat bahwa signifikansi untuk *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$, hal ini berarti menunjukkan pola hubungan yang linear. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pola hubungan yang linier pada variabel

Tabel 9. Uji Linieritas Variabel Kompensasi (X1)

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
		(Combined)	1250,150	11	113,650	2,308	,018
TotalY * TotalX1	Between Groups	Linearity	858,955	1	858,955	17,444	,000
		Deviation from Linearity	391,195	10	39,119	,794	,634
	Within Groups		3299,040	67	49,239		
Total			4549,190	78			

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 10. Uji Linieritas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
		(Combined)	3648,437	28	130,301	7,233	,000
TotalY * TotalX2	Between Groups	Linearity	2566,205	1	2566,205	142,448	,000
		Deviation from Linearity	1082,232	27	40,083	2,225	,007
	Within Groups		900,753	50	18,015		
Total			4549,190	78			

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 11. Uji Linieritas Variabel Budaya Organisasi (X3)

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)		3676,965	25	147,079	8,937	,000
TotalY * TotalX3	Between Groups	2777,119	1	2777,119	168,749	,000
	Linearity	899,846	24	37,494	2,278	,006
	Deviation from Linearity					
Within Groups		872,225	53	16,457		
Total		4549,190	78			

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	13,670	4,817		2,838	,006					
1 TotalX1	,013	,262	,004	,049	,961	,435	,006	003	,716	1,397
TotalX2	,257	,083	,352	3,096	,003	,751	,337	210	,356	2,813
TotalX3	,338	,077	,500	4,359	,000	,781	,450	295	,349	2,863

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data primer diolah, 2019

budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Dari Tabel 12 dapat diperoleh konstanta sebesar 13,670 serta koefisien untuk X1 adalah 0,013, X2 adalah 0,257, dan X3 adalah 0,338. Sehingga dapat dihasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $KK = 13,670 + 0,013KP + 0,257LK + 0,338BO + e$. Kesimpulan yang dapat diambil dari persamaan regresi linear berganda diatas adalah: (1) Konstanta sebesar 13,670 artinya apabila kompensasi, kerja, dan budaya organisasi nilainya 0 maka kepuasan kerja akan memiliki nilai sebesar 13,670. (2) Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,013 artinya apabila variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kepuasan

kerja akan naik sebesar 0,013, dengan ketentuan nilai variabel yang lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. (3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,257 artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan pula sebesar 0,257, dengan ketentuan nilai variabel yang lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja. (4) Koe-

fisien regresi variabel budaya organisasi (X3) sebesar 0,338 artinya apabila variabel budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan pula sebesar 0,338, dengan ketentuan nilai variabel yang lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Uji Simultan atau uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara simultan atau bersama-sama.

Berdasarkan Tabel 13 dapat diperoleh F hitung sebesar 47,691 dengan signifikansi se-

besar $0,000 < 0,05$. Sehingga untuk hipotesis 1 yang menyatakan “Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang” diterima, yang berarti bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama dapat meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang.

Uji parsial (Uji Statistik t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau secara individu dari masing-masing variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2984,636	3	994,879	47,691	000 ^b
Residual	1564,554	75	20,861		
Total	4549,190	78			

a. Dependent Variable: TotalY
 b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 14. Hasil Uji t

Coefficient ^{sa}										
Model	Unstd.Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	13,670	4,817		2,838	,006					
11 TotalX1	,013	,262	,004	,049	,961	,435	,006	,003	,716	1,397
TotalX2	,257	,083	,352	3,096	,003	,751	,337	,210	,356	2,813
TotalX3	,338	,077	,500	4,359	,000	,781	,450	,295	,349	2,863

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data primer diolah, 2019

untuk variabel Kompensasi (X1) diperoleh $t_{hitung} 0,049 < t_{tabel} 1,992$ dan signifikansi sebesar $0,961 > 0,05$. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan “Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang” ditolak. Selanjutnya untuk variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh $t_{hitung} 3,096 > t_{tabel} 1,992$ dan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan “Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang” diterima. Kemudian untuk variabel budaya organisasi (X3) diperoleh $t_{hitung} 4,359 > t_{tabel} 1,992$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti budaya organisasi secara

signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja., sehingga hipotesis 4 yang menyatakan “Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang” diterima.

Uji Koefisien Determinasi simultan (R²) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menerangkan variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji R² dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama dalam menerangkan variabel kepuasan kerja.

Dari tabel diatas diperoleh hasil *Adjusted R Square* sebesar 0,642 yang berarti bahwa 64,2% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 35,8% dijelaskan oleh variabel lain yang

Tabel 15. Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,656	,642	4,567

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2

b. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 16. Hasil Uji r²

Coefficient ^a										
Model	Unstd. Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	13,670	4,817		2,838	,006					
1										
TotalX1	,013	,262	,004	,049	,961	,435	,006	,003	,716	1,397
TotalX2	,257	,083	,352	3,096	,003	,751	,337	,210	,356	2,813
TotalX3	,338	,077	,500	4,359	,000	,781	,450	,295	,349	2,863

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Data primer diolah, 2019

tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menerangkan variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji r^2 dilakukan untuk mengetahui seberapa besar masing-masing variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara parsial atau individu dan budaya organisasi secara parsial atau individu dalam menerangkan variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan Tabel 16 dapat diketahui bahwa nilai parsial untuk variabel kompensasi adalah 0,006 sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar $(0,006)^2 \times 100\% = 0,0036\%$, dengan asumsi variabel kompensasi dianggap tetap. Nilai parsial untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,337 sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar $(0,337)^2 \times 100\% = 11,36\%$, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dianggap tetap. Nilai parsial untuk variabel budaya organisasi adalah 0,450 sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar $(0,450)^2 \times 100\% = 20,25\%$, dengan asumsi variabel budaya organisasi dianggap tetap.

Berdasarkan persamaan analisis regresi linear berganda tersebut dapat diketahui bahwa secara simultan variabel budaya organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,338. Artinya secara simultan dengan variabel kompensasi dan lingkungan kerja, budaya organisasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang. Pengaruh yang besar ini dikarenakan pelaksanaan budaya organisasi yang baik di SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang terutama pada indikator orientasi tim. Kerja sama antar sesama guru terjalin dengan baik, begitu pula dengan budaya saling tolong menolongnya. Guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang memiliki koordinasi yang baik antar sesama

guru sehingga timbul kekompakan dan rasa kekeluargaan.

Terdapat penelitian relevan yang memperoleh hasil serupa, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Reni Triastuti (2017). Penelitiannya menghasilkan persamaan analisis regresi linear berganda $Y = 2,626 + 0,316X_1 + 0,034X_2 + 0,370X_3 + 0,728X_4 + e$ yang mana budaya organisasi (X_4) memperoleh koefisien regresi terbesar yaitu 0,728. Pengaruh yang besar variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang didukung pula oleh pendapat Ardana, dkk (2009:165) yang menyebutkan bahwa suatu budaya organisasi yang kuat dan telah berakar akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh positif pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. pengaruh positif tersebut dapat berupa meningkatnya kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa Hipotesis 2 yang menyatakan "Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang" ditolak karena dalam penelitian ini diperoleh hasil yang menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang sangat lemah terhadap kepuasan kerja sebesar 0,0036% serta pengaruh tersebut tidak signifikan. Penelitian ini mendukung hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rani Oktapiani, Diding Nurdin, Abubakar (2018). Dalam penelitiannya Rani, dkk memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang sangat lemah antara kompensasi dengan kepuasan kerja dan pengaruhnya tidak signifikan yaitu dengan pengaruh sebesar 2,4% dan taraf signifikansi 0,059.

Dalam penelitian ini, kompensasi memiliki pengaruh yang lemah dan tidak signifikan. Hasil yang demikian dikarenakan berdasarkan hasil wawancara dengan guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang, Ibu/bapak guru cenderung mensyukuri besar

kecilnya kompensasi yang diterima karena pada dasarnya menjadi guru adalah ladang sosial. Besaran kompensasi yang diterima oleh guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang didasarkan pada masa kerja dan jam mengajar selain itu sertifikasi dan impasing turut mempengaruhi besaran kompensasi yang diterima.

Indikator dengan nilai terendah adalah kompensasi finansial dengan persentase sebesar 69,4%. Item pernyataan dengan nilai terendah dari indikator kompensasi finansial adalah butir pernyataan nomor 1 yang berbunyi “gaji/upah yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”. Butir soal pernyataan tersebut mendapat persentase sebesar 68,3%. Item pernyataan terendah ini sesuai dengan hasil wawancara yang menyatakan sebagian besar guru masih merasa kurang puas terhadap besaran kompensasi yang diterimanya. Besaran kompensasi yang diterima oleh guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang selain sesuai dengan kebijakan yayasan yaitu berdasarkan jam mengajar, namun juga berdasarkan masa kerja.

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 3 yang menyatakan “Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang” diterima dengan pengaruh sebesar 11,36%. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2018). Dalam penelitiannya, Sari memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan pengaruh sebesar 12,32%. Kemudian didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Roy PS (2018). Ia memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan $t_{hitung} = 2,179 > t_{tabel} (2,010)$ dan signifikansi $(0,859) > \alpha (0,05)$.

Indikator dengan nilai terendah pada variabel lingkungan kerja adalah indikator warna dengan persentase sebesar 71,3% dan butir pernyataan terendah adalah nomor 1

dengan pernyataan yang berbunyi “penggunaan warna cat yang cerah (oranye, coklat, kuning, merah) pada dinding ruang kelas membuat saya semangat dalam mengajar” dengan persentase sebesar 66,8%. Warna cat yang digunakan pada dinding kelas SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang adalah warna pastel seperti coklat pastel dan biru pastel. Di beberapa ruang kelas, cat dinding terlihat kotor dan agak kusam. Menurut Asriel (2016:185) warna pastel bersifat cerah, ceria, dan menimbulkan kesan bersih. Namun disebutkan pula bahwa warna biru dan coklat memberikan efek jiwa menenangkan. Meski penggunaan warna tersebut baik untuk meningkatkan konsentrasi peserta didik, namun apabila penggunaan warna tersebut terlalu pudar maka dapat memberikan efek kurang aktif dan kurang semangat bagi peserta didik maupun guru dalam kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 4 yang menyatakan “Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang” diterima dengan pengaruh sebesar 20,25%. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri, dkk (2015). Dalam penelitiannya mereka memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan $t_{hitung} (4,035) > t_{tabel} (2,011)$ dan signifikansi $(0,00) < (0,05)$. Kemudian didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Rovita (2017). Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dengan pengaruh sebesar 36,98%.

Pada variabel budaya organisasi, indikator yang mendapat nilai terendah adalah indikator orientasi hasil dengan persentase sebesar 76,7%. Butir soal terendah dalam indikator orientasi hasil adalah pernyataan nomor 1 yang berbunyi “saya selalu mengumpulkan perangkat pembelajaran tepat waktu” dengan persentase sebesar 67,1%. Item pernyataan

terendah disini terbukti dari temuan peneliti di lapangan, yaitu masih terdapat guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang yang kurang disiplin dalam mengumpulkan perangkat pembelajaran hingga melebihi batas waktu yang ditentukan. Selain itu sesuai dengan hasil wawancara yang menyatakan bahwa masih terdapat keterlambatan pengumpulan perangkat pembelajaran karena sifat guru yang masih harus dipacu terus dalam pengumpulan tugas.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang dengan pengaruh sebesar 64,2% dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya apabila kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang juga akan meningkat. (2) Kompensasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang dengan pengaruh sebesar 0,0036% dan taraf signifikansi $0,961 > 0,05$. Artinya apabila kompensasi mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang juga akan meningkat namun tidak signifikan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang dengan pengaruh sebesar 11,36% dan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang juga akan meningkat. (4) Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang dengan pengaruh sebesar 20,25% dan tar-

af signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya apabila budaya organisasi mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang juga akan meningkat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada: (1) Ahmad Nurkhin, S.Pd., M.S.i. selaku ketua jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberi kemudahan dalam pengurusan administrasi penelitian; (2) Ismiyati, S.Pd., M.Pd. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penyusunan dalam menyelesaikan skripsi ini; (3) Dr. H. Muhsin, M.Si. selaku Dosen Penguji 1 yang telah memberikan saran dan masukan; (4) Agung Kuswantoro, S.Pd., M.Pd. selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan saran dan masukan; (5) Wisudani Rahmanyas, S.Pd., M.Pd. yang telah memberikan saran dan masukan dalam penulisan manuskrip artikel penelitian ini; (6) Kepala SMK Widya Praja Ungaran yang telah berkenan memberikan izin penelitian di SMK Widya Praja Ungaran; (7) Kepala SMK Pelita Nusantara 1 yang telah berkenan memberikan izin penelitian di SMK Pelita Nusantara 1; (8) Bapak/Ibu guru SMK Widya Praja Ungaran yang telah berkenan menjadi responden penelitian; (9) Bapak/Ibu guru SMK Pelita Nusantara 1 yang telah berkenan menjadi responden penelitian; (10) Keluarga tercinta dan teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan doa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang. (2009). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asriel, Armida Silvia, Armiami, dan Leo Frista. (2016). *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana.
- Fauzi, Irvan. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Rotasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Budi Mulia Dua Bintaro. *PEKOBIS Jurnal*

- Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2 No. 3 Hal 43. Banten: Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Hasibuan dan Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kurniawan, Harri & Devi Agustianti. (2019). Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Guru Pendidik Khusus (GPK) Sekolah Dasar Inklusif di Kota Padang. *Jurnal PSYCHE* 165 Fakultas Psikologi, Vol. 12 No. 1 Hal 45-49. Padang: Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia "YPTK".
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. (2018). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Oktapiani, Rani, Diding Nurdin, dan Abubakar. (2018). Kompensasi dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. XXV No. 1 Hal 146-147. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- PS, Andry Roy. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Perguruan Sudirman Besitang. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1 No. 2 Hal 54-60. Medan: Manajemen Pemasaran Politeknik Unggul LP3M.
- Putri, Ade Kamelia, Susi Hendriani, Rendra Wasnury. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMK Negeri 1 Dumai. *Jom FEKON*, Vol. 2 No.1 Hal 11-14. Pekanbaru: Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Republik Indonesia. (2005). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen..
- Rovita, Angga. (2017). Hubungan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol.1 No.1 Hal 53-54. Banten: Prodi Magister Manajemen Universitas Pamulang.
- Rustiana, A., & Rosmawati, N. (2016). PENGARUH TATA RUANG DAN KOMUNIKASI INTERN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU DI SMK NEGERI 9 SEMARANG. *Dinamika Pendidikan*, 5(1).
- Sari, Dewi Purnama. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren. *Jurnal Sainatika UNPAM*, Vol. 1 No. 1 Hal 118, 126-127. Banten: FMIPA UNPAM.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tetuko, Budi. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan. *Jurnal Educational Management*, Volume 1 No. 2 Hal 131-133. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Triastuti, Reni. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pendidikan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Palebon Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yuki. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widya, Betania & Ade Rustiana. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

di SMK PGRI 1 Mejubo Kudus. *Economic Education Analysis Journal*, 3(2), 228.

Yusuf, Burhanuddin. (2016). *Manajemen Sumber*

Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.