PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH GLOBAL MAJU KHATULISTIWA PONTIANAK

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana

FALAH RIZALDI

NIM. B1021211074

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Falah Rizaldi
NIM	: B1021211074
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Global Maju Khatulistiwa

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir). Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan skripsi dengan judul di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 2 Juli 2025

Falah Rizaldi
B1021211074

PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Falah Rizaldi
NIM	: B1021211074
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 8 Juli 2025
Judul Skripsi	: Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Global Maju Khatulistiwa

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 16 juli 2025

Falah Rizaldi
B1021211074

LEMBAR YURIDIS

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH GLOBAL MAJU KHATULISTIWA

Penanggung Jawab Yuridis

Falah Rizaldi
NIM. B1021211074

Jurusan : Manajemen
Program Studi : S1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Tgl Ujian Skripsi dan Komprehensif : 8 Juli 2025

Majelis Penguji

No.	Majelis Penguji	Nama/NIP	Tgl/bln/thn	TandaTangan
1	Pembimbing 1	Dr. Titik Rosnani S.E, M,Si NIP. 196810211994032003	22/7-25	
2	Pembimbing 2	Dr. Ahmad Shalahuddin, S.E,M.M NIP. 196909032000031001	22/7/25	
3	Penguji 1	Dr, Sulistiowati, S.E, M.Si. NIP. 1979904072002122003	16/7/25	
4	Penguji 2	Efa Irdhayanti, S.E., M.M NIP. 198404142023212039	16/7-25	

Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi dan Komprehensif

Pontianak, 22 JUL 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purnomo, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, anugerah, dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepruasan Kerja Guru Sekolah Global Maju Khatulistiwa." Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Pontianak.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa begitu banyak dukungan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak. Bimbingan yang diberikan sangat berarti dalam membantu penulis memahami serta menyelesaikan penelitian ini dengan lebih baik. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur dan hormat, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam perjalanan akademik ini. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesae-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. Selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Bapak Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bapak Bintoro Bagus Purmono, S.E, M.M selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Dr. Titik Rosnani, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama masa perkuliahan, serta saran dan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Dr. Ahmad Shalahuddin, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan, bimbingan dan saran selama proses penulisan skripsi ini.
8. Dr. Sulistiowati, SE, M.Si, Selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berharga dalam penyusunan dan penyempurnaan skripsi ini.
9. Hasanudin, SE, MM, selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berharga dalam penyusunan dan penyempurnaan skripsi ini.
10. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Tanjungpura khususnya Dosen Program Studi Manajemen atas segala usaha dalam memberikan ilmu pengetahuan, pendidikan, dan arahannya.
11. Kepada seluruh Guru Sekolah Global Maju Khatulistiwa yang telah bersedia menjadi objek penelitian skripsi ini. Terima kasih atas segala macam bantuan dan dukungan selama penyelesaian skripsi ini.
12. Teristimewa untuk Orang tua saya yang selalu mendukung serta mendoakan penulis selama menulis skripsi ini.

13. Kepada diri sendiri terima kasih atas segala usaha, ketekunan, dan keberanian untuk terus melangkah meskipun banyak rintangan yang menghadang. Terima kasih untuk tidak menyerah dalam melewati segala kesulitan dalam penulisan skripsi ini.

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH GLOBAL MAJU KHATULISTIWA

Oleh

Falah Rizaldi
B1021211074

Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Global Maju Khatulistiwa Pontianak. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pengajaran guru, yang pada akhirnya berdampak pada mutu pendidikan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena di lapangan yang menunjukkan ketidaksesuaian antara harapan guru terhadap kompensasi, tingginya beban kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang optimal. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada guru yang menjadi responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan, menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi menurunkan kepuasan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti suasana kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan guru dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pihak manajemen sekolah untuk meningkatkan kesejahteraan guru melalui sistem kompensasi yang adil, pengelolaan beban kerja yang proporsional, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sekolah dapat mengembangkan kebijakan yang mendukung produktivitas dan loyalitas guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja,Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION OF TEACHERS AT GLOBAL MAJU KHATULISTIWA SCHOOL

By:
Falah Rizaldi
B1021211074

Management
Faculty of Economics and Business
Tanjungpura University

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of compensation, workload, and work environment on job satisfaction among teachers at Sekolah Global Maju Khatulistiwa Pontianak. Job satisfaction is a critical factor in enhancing teacher performance and instructional quality, ultimately impacting overall educational outcomes. The research is grounded in observed discrepancies between teachers' expectations and the actual conditions related to compensation, workload demands, and the work environment. A quantitative method with an associative approach was employed. Data were collected through questionnaires distributed to teacher respondents. Multiple linear regression analysis was used to determine the effect of each independent variable (compensation, workload, and work environment) on the dependent variable (job satisfaction).The findings indicate that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. Workload shows a significant negative effect, suggesting that excessive workloads reduce teachers' job satisfaction. Meanwhile, the work environment has a positive and significant effect, implying that a supportive and comfortable workplace enhances teachers' satisfaction in performing their duties. This research provides practical implications for school management to improve teacher well-being through equitable compensation systems, balanced workload management, and the development of a conducive work environment. Understanding the factors that influence job satisfaction enables the school to formulate policies that foster long-term teacher productivity and commitment.

Keyrwords: *Compensation, Work Load, Work Environment, Job Satisfication.*

RINGKASAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH GLOBAL MAJU KHATULISTIWA

1.Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam keberlangsungan organisasi, termasuk institusi pendidikan. Dalam konteks sekolah, guru memegang peran sentral dalam menentukan kualitas proses pembelajaran. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja guru menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh terhadap semangat dan loyalitas tenaga pendidik, tetapi juga berdampak langsung pada mutu pendidikan yang diterima peserta didik.

Namun, berbagai laporan dan survei nasional menunjukkan bahwa masih banyak guru di Indonesia, khususnya di sektor swasta, menghadapi tantangan dalam memperoleh kompensasi yang layak, beban kerja yang seimbang, serta lingkungan kerja yang mendukung. Kondisi ini menimbulkan keresahan, stres, dan penurunan motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan.

Sekolah Global Maju Khatulistiwa Pontianak sebagai lembaga pendidikan swasta modern, telah berkomitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan kurikulum, kegiatan ekstrakurikuler, dan pembaruan fasilitas. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi dan wawancara pendahuluan, ditemukan bahwa sebagian guru masih merasakan ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas kerja, khususnya terkait kompensasi, volume beban kerja yang meningkat, serta kualitas lingkungan kerja, baik dari sisi fisik maupun sosial.

Melihat pentingnya peran guru dan kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, maka penelitian ini diarahkan untuk mengkaji secara empiris pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengisi kesenjangan literatur, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen sekolah dalam menciptakan kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru secara berkelanjutan.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Global Maju Khatulistiwa.
2. Untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Global Maju Khatulistiwa
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Global Maju Khatulistiwa.

3.Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independent yakni Kompensasi, Beban kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, yang disebarkan kepada seluruh populasi Guru yang berjumlah 35 orang, sehingga Teknik populasi dan sampel yang digunakan adalah keseluruhan populasi. Penelitian dilakukan di Sekolah Global Maju Khatulistiwa Pontianak. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26, yang mencakup uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Melalui pendekatan ini, peneliti bertujuan untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan serta memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan Sekolah tersebut.

4.Hasil Penelitian

Berikut ini adalah hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini

1. Hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Sekolah Global Maju Khatulistiwa dengan nilai t hitung sebesar 2.110 > T tabel sebesar 2.039, serta nilai koefisien disiplin kerja pada analisis regresi linier berganda yaitu sebesar 0.182. Hal tersebut berarti Kompensasi yang diterima oleh Guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Global Maju Khatulistiwa.

2. Hipotesis 2: Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Sekolah Global Maju Khatulistiwa dengan nilai t hitung sebesar 3.080 > T tabel sebesar 2.039, serta nilai koefisien disiplin kerja pada analisis regresi linier berganda yaitu sebesar 0.259. Hal tersebut berarti Beban Kerja yang diterima oleh Guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Global Maju Khatulistiwa.

3. Hipotesis 3: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil pengujian Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) berdasarkan hasil perhitungan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Sekolah Global Maju Khatulistiwa dengan nilai t hitung sebesar 7.220 > T tabel sebesar 2.039, serta nilai koefisien disiplin kerja pada analisis regresi linier berganda yaitu sebesar 0.581. Hal tersebut berarti Lingkungan Kerja yang diterima oleh Guru mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Global Maju Khatulistiwa.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Global Maju Khatulistiwa Pontianak.

Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian imbalan yang layak, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan semangat dan loyalitas guru dalam menjalankan tugasnya. Beban kerja menunjukkan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan cenderung menurunkan kepuasan, menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Sementara itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, yang berarti bahwa suasana kerja yang mendukung, harmonis, dan nyaman mampu meningkatkan kepuasan guru secara keseluruhan.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT i
PERTANGGUNGJAWABAN SKRIPSI ii
LEMBAR YURIDIS iii
UCAPAN TERIMA KASIH iv
ABSTRAK vi
ABSTRACT vii
RINGKASAN SKRIPSI viii
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 7
1.2.1 Pernyataan Masalah 7
1.2.2 Pertanyaan Penelitian 8
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Kontribusi Penelitian 8
1.4.1. Kontribusi Teoritis 8
1.4.2. Kontribusi Praktis 8
1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian 9
2.1 Landasan Teori 11
2.1.1. Kompensasi 11
2.1.2 Beban Kerja 15
2.1.3 Lingkungan Kerja 18
2.1.4 Kepuasan Kerja 21
2.2. Kajian Empiris 24
2.3 kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian 32
2.3.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja 32
2.3.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja 32
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja 33
2.3.4. Kerangka Konseptual 34
BAB III METODE PENELITIAN 35
3.1 Bentuk Penelitian 35
3.2 Tempat dan waktu penelitian 35
3.3 Data Penelitian 36
3.3.1 Jenis dan sumber data 36
3.3.2 Tehnik Pengumpulan Data 36

3.4 Populasi dan Sampel 37
3.5 Variabel Penelitian 37
3.6 Metode Analisis Data 40
3.6.1. Uji Instrumen Penelitian 40
3.6.2. Tehnik Analisis Data 42
3.6.3 Uji Hipotesis 43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 46
1.4 Hasil Penelitian 46
4.1.1 Karakteristik Responden 46
4.1.2. Uji Instrumen Penelitian 49
4.1.3. Metode Analisis Data 53
4.2. Pembahasan 70
4.2.1. Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja 70
4.2.2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja 70
4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja 71
BAB V PENUTUP 72
5.1. Kesimpulan 72
5.2. Saran 73
DAFTAR PUSTAKA 75
LAMPIRAN KUISIONER PENELITIAN 82

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Tabel Operasional Variable Penelitian.....38
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....46
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan usia.....47
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....48
Tabel 4.4 Distribusi responden berdasarkan Masa Kerja.....49
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1).....50
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2).....50
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....51
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....52
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas.....53
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi.....54
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban kerja.....56
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....58
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....60
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.....61
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas.....62
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikonearitas.....63
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....64
Tabel 4.18 Hasi Uji Regresi Linear Berganda.....65
Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan (F).....66
Tabel 4.20 Hasi Uji T 67
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....69
Tabel 4.22 Ringkasan Hasil Hipotesis Penelitian.....70

DAFTAR GAMBAR

Gamber 1 Kerangka Konseptual ……..…… 34

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN 82
LAMPIRAN 2 DATA TABULASI RESPONDEN 87
LAMPIRAN 3 HASIL UJI VALIDITAS 91
LAMPIRAN 4 HASIL UJI RELIABILITAS 99
LAMPIRAN 5 HASIL UJI NORMALITAS 100
LAMPIRAN 6 HASIL UJI LINIERITAS 100
LAMPIRAN 7 HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS 102
LAMPIRAN 8 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS 102
LAMPIRAN 9 HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA 103
LAMPIRAN 10 HASIL UJI F (UJI SIMULTAN) 103
LAMPIRAN 11 HASIL UJI T (UJI PARSIAL) 103
LAMPIRAN 12 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R2) 104

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aset organisasi yang paling berharga karena mereka berperan sebagai mesin yang menggerakkan seluruh kegiatan operasional. Manajemen SDM yang tepat sangat diperlukan bagi setiap bisnis atau organisasi yang ingin mencapai tujuannya. Pertimbangan yang tepat atas sumber daya manusia sangat penting untuk kinerja mereka yang efektif karena peran penting SDM dalam ketahanan dan keberlanjutan organisasi atau perusahaan.

Pekerja yang menyukai pekerjaannya akan lebih berinvestasi dalam pekerjaannya dan memberikan hasil yang lebih baik, sementara pekerja yang tidak puas cenderung menghasilkan dampak yang buruk atas pekerjaannya atau bahkan berhenti dari pekerjaanya. Ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan berusaha untuk menjadi lebih baik. Di sisi lain, pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung melihat tugas-tugasnya sebagai sesuatu yang monoton dan berulang-ulang, yang dapat membuat mereka bekerja di bawah tekanan dan mempengaruhi kinerja mereka.

Dewasa ini, sangat banyak Perusahaan, organisasi maupun yang mengabaikan kepuasan kerja karyawanya, baik Perusahaan swasta maupun pemerintah. Suatu kasus yang banyak terdengar saat ini adalah kepuasan kerja dalam bidang Pendidikan/tenaga pendidik serta karyawan dalam bidang Pendidikan. Pada Mei 2024, dalam rangka Hardiknas, para peneliti dari *IDEAS* dan *GREAT* Edunesia Dompet Dhuafa melakukan survei kesejahteraan pendidik di Indonesia.

Dari 403 pengajar yang berpartisipasi dalam survei daring tersebut, 291 orang berasal dari Pulau Jawa dan 112 orang berasal dari luar Pulau Jawa. Penelitian dilakukan di 25 provinsi. Dari keseluruhan guru yang berpartisipasi dalam penelitian ini, 123 orang berstatus PNS, 118 orang berstatus guru tetap yayasan, 117 orang berstatus guru honorer, dan 45 orang berstatus guru PPPK.

Empat dari sepuluh pendidik berpenghasilan kurang dari sama dengan Rp500.000 per bulan, menurut jajak pendapat tersebut. Pemerintah sangat mengkhawatirkan hal ini karena sektor pendidikan sangat penting bagi keberhasilan negara.

Tingkat layanan serta pengajaran yang didapatkan murid secara langsung berkaitan dengan seberapa bahagia para pendidik dan staf sekolah lainnya dalam pekerjaan mereka. Namun, seperti yang terlihat dari situasi saat ini di Indonesia, kebahagiaan kerja para staf sekolah dan guru sering kali terabaikan. Kompensasi, beban kerja, serta lingkungan kerja merupakan tiga aspek utama yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dan pengajar, dan masih menjadi tantangan utama di sektor pendidikan.

Menurut laporan Kemendikbudristek di tahun 2021, rata-rata jam mengajar guru di Indonesia mencapai 24jam per minggu. Namun, tugas tambahan yang diberikan seperti administrasi, pembinaan siswa, dan kegiatan ekstrakurikuler sering kali membuat guru diharuskan untuk bekerja dalam kurun waktu 40 jam per minggu. Beban kerja yang berat ini menimbulkan stres dan kelelahan, yang berdampak negatif pada kepuasan kerjanya pengajar. Hal ini diperparah dengan tuntutan administratif yang sering kali tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai dari pihak sekolah.

Data dari BPS di tahun 2020 memperlihatkan bahwasanya banyak sekolah di Indonesia, terutama di daerah terpencil, masih memiliki kondisi fisik bangunan yang kurang layak. Fasilitas penunjang seperti ruang kelas, ruang guru, dan akses teknologi pendidikan yang terbatas sering kali menjadi hambatan bagi guru dan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pegawai dapat mengalami tingkat kepuasan kerja yang buruk sebagai akibat dari penurunan moral dan motivasi yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak bersahabat secara emosional maupun fisik.

Dalam beberapa tahun terakhir, Sekolah Global Maju Khatulistiwa telah berupaya meningkatkan mutu Pendidikan melalui beberapa program Pendidikan serta pembaharuan fasilitas yang ada, namun tantangan yang dihadapi oleh pihak manajemen sekolah ialah terkait dengan pemberian Kompensasi, pembagian Beban

Kerja serta Lingkungan Kerja yang bagi Sebagian pihak belum sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dari pihak terkait mengenai variabel Kompensasi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap beberapa Guru yang ada pada Sekolah Global Maju Khatulistiwa menunjukan bahwa, terdapat fenomena yang terjadi seperti adanya kesenjangan Kompensasi serta bagi beberapa Guru Kompensasi yang diberikan tidaklah sesuai ekspetasi yang mereka harapkan, hal tersebut dikhawatirkan akan menjadi pengaruh terhadap kinerja serta kepuasan dari para guru.

Sekolah Global Maju Khatulistiwa juga terus berupaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta kreativitas para siswanya dengan menetapkan serta merancang beberapa program baru dan juga meneruskan program yang telah ada seperti kegiatan ekstrakurikuler, pelatihan siswa dan pentas-pentas siswa Namun, pada implementasinya program-program ini ternyata berdampak pada meningkatnya beban kerja guru pada sekolah tersebut. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa guru merasa bahwa beberapa tugas yang diberikan kepada mereka semakin bertambah tanpa adanya penyesuaian sumber daya atau pembagian kerja yang memadai. Hal ini memunculkan kekhawatiran akan dampaknya terhadap produktivitas dan kesejahteraan mereka.

Sebagai institusi pendidikan yang terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk guru serta sumber daya manusia di dalamnya, masih terdapat beberapa aspek lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik yang menjadi perhatian hingga saat ini. Mereka berpendapat bahwa bahwa suasana kerja yang ada seharusnya mendukung produktivitas terkadang terganggu oleh beberapa kendala, seperti fasilitas yang belum memadai, kurangnya komunikasi serta keharmonisan antar sesama, dan hubungan kerja yang masih membutuhkan penguatan. Dari ke 3 aspek tersebut tentu saja mempengaruhi kepuasan kerja yang dihasilkan oleh Guru Sekolah Global Maju Khatulistiwa.

Kepuasan kerja didefinisikan oleh Hasibuan (2016) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan menyenangi pekerjaannya.

Ketika orang mengadopsi pola pikir ini, sikap positif terhadap pekerjaannya, semangat kerjanya, dan tantangan yang dihadapinya setiap hari akan terlihat dari sikapnya yang positif terhadap pekerjaannya.

Rizal Nabawi (2017) dalam penelitianya menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak meyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja

Hal ini diharapkan agar semua karyawan dapat bekerja dengan kepuasan kerja. Ketika seorang karyawan merasa bahagia dalam pekerjaan mereka, mereka memiliki sikap mencintai terhadap pekerjaan mereka begitu pula sebaliknya, ketika pekerja tidak bahagia, sikap mereka akan saling bertentangan. Meskipun elemen-elemen seperti Kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja dapat berperan dalam bagaimana seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, pada akhirnya, kebahagiaan karyawan dalam pekerjaannya bergantung pada apa yang ia dapatkan dari pekerjaannya.

Segala sesuatu yang diterima, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, disebut sebagai kompensasi. Hal ini juga dapat merujuk pada setiap dan semua kompensasi yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari upayanya dalam pekerjaan. Sementara (Nur, 2015) mengatakan bahwa kompensasi sebagai semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan. Mathis & Jackson (2011) menyatakan bahwa kompensasi mencakup semua bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka untuk perusahaan. Imbalan atau kompensasi tidak langsung mencakup hal-hal seperti asuransi kesehatan, skema pensiun, dan sejumlah fasilitas lainnya, sedangkan pembayaran langsung mencakup hal-hal seperti gaji pokok, bonus, dan insentif.

Berdasar dari studi yang dilakukan oleh Becker dan Huselid (2020), organisasi yang menawarkan kompensasi yang menarik cenderung lebih sukses dalam menarik talenta terbaik dan mempertahankan karyawan yang ada. Ini

menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan finansial karyawan, tetapi juga sebagai strategi manajemen untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Penghasilan dapat berupa gaji, pensiun, tunjangan, insentif, atau bahkan akses ke fasilitas tertentu. Perusahaan menunjukkan penghargaan atas kerja keras karyawan dengan membayar Kompensasi. Organisasi harus memberikan pertimbangan serius terhadap kompensasi karena ini adalah aspek vital dari bisnis.

Beban kerja adalah jumlah kerja yang diharapkan dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam suatu periode waktu tertentu (Mathis & Jackson 2011). Hal ini mencakup tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam pelaksanaan pekerjaan. Beban kerja seorang pekerja terdiri dari semua tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja suatu jabatan atau unit organisasi didefinisikan sebagai jumlah volume pekerjaan dikalikan dengan jangka waktu yang diperlukan untuk mengerjakan tugas tersebut, sebagaimana dinyatakan dalam Permendagri No.12 Tahun 2008. Beban kerja tidak ada ketika karyawan mampu menyelesaikan dan beradaptasi dengan beberapa tugas sekaligus.

Namun, tugas tersebut akan menjadi beban jika pekerja tidak mampu melakukannya jika tanggung jawab yang diberikan perusahaan jauh lebih luas dari tugas-tugas pada umumnya. Kebahagiaan pekerja dalam bekerja akan sangat terpengaruh jika mereka terus menerus berada di bawah tekanan tugas.

Bakker dan Demerouti dalam (Karasek et al., 2001) mengatakan bahwa, Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kualitas kerja dan kepuasan karyawan. Untuk itu, seorang pemimpin harus memastikan bahwa beban kerja yang diterima karyawanya wajar dan sesuai. Karenanya, merupakan tanggung jawab manajemen untuk memastikan bahwa pekerja memiliki tugas yang masuk akal yang memungkinkan mereka untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang baik. Karenanya, SDM memainkan fungsi penting dalam bisnis untuk memastikan bahwa pekerjaan karyawan aman.

Sedarmayanti (2009) menyataakan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Aspek fisik, sosial, maupun psikologis

di tempat kerja berinteraksi untuk memengaruhi pertumbuhan bisnis dan kebahagiaan karyawan. Suasana kerja yang positif memiliki kekuatan untuk meningkatkan keterlibatan, kepuasan, dan hasil kerja karyawan (Handoko, 2017) Karenanya, perusahaan harus berusaha untuk menyediakan tempat kerja yang ramah bagi karyawannya. Suryani (2021) menemukan bahwa karyawan melaporkan lebih sedikit stres dan lebih banyak kepuasan kerja ketika mereka bekerja di lingkungan yang mendukung.

Menurut Dhamayanti dan Rinaldi (2019), motivasi dan kinerja pekerja akan berdampak negatif ketika mereka tidak didukung di lingkungan kerjanya. Ketika pekerja merasa senang dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih berinvestasi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan terpengaruh secara positif oleh lingkungan kerja di perusahaan.

Karyawan akan lebih mampu melakukan pekerjaan mereka di tempat kerja yang menyenangkan. Misalnya, karyawan tidak akan bahagia dalam pekerjaan mereka jika mereka tidak merasa aman dan terlindungi di tempat kerja, yang dapat menyebabkan kurangnya kebersihan dan suasana yang tidak profesional secara keseluruhan. Karyawan harus merasa bahagia dalam pekerjaan mereka, oleh karena itu perusahaan harus fokus pada Kompensasi, beban kerja, dan Lingkungan kerja.

Penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan kenyataan bahwa ketiga faktor tersebut memang mempengaruhi kebahagiaan dalam pekerjaan. Namun demikian, ada beberapa penelitian yang bertentangan dengan generalisasi ini dan menemukan bahwa tidak ada satu pun dari faktor-faktor ini yang secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

Sebuah studi oleh Astuti (2017) menemukan bahwa guru sekolah kejuruan tidak merasa lebih atau kurang puas dengan pekerjaan mereka tergantung pada gaji mereka. Para pengajar menghargai gaji, tapi mereka lebih peduli dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendapat dukungan dari administrator dan rekan kerja mereka. Kompensasi dianggap cukup memadai tetapi tidak mendominasi dalam menentukan kepuasan kerja; namun demikian, lingkungan kerja fisik dan non-fisik dinilai memiliki dampak yang lebih besar.

Penelitian oleh Ali Nurdin (2023) menunjukan bahwa Lingkungan kerja kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, Beban kerja memiliki pengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmed & Maisara (2022) menunjukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Oleh karna adanya kesenjangan serta ketidak serta dengan melihat fenomena dan kesenjangan dalam penelitian yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Global Maju Khatulistiwa Pontianak.**

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Pernyataan Masalah

Kebahagiaan para pendidik dalam bekerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap layanan yang diberikan dan efisiensi ruang kelas. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan Guru di Sekolah Global Maju Khatulistiwa, termasuk Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan kerja. Hal pertama yang perlu diperhatikan adalah sejauh mana remunerasi instruktur dan pekerja berdampak pada kepuasan kerja mereka serta untuk mengetahui apakah beban kerja mereka mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

Selain itu, dampak dari Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pekerja akan dikaji dalam penelitian ini. Memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah tujuan dari perumusan masalah ini, yaitu untuk memberikan kerangka kerja inisiatif yang meningkatkan kebahagiaan di tempat kerja di sektor pendidikan. Pemahaman yang mendalam mengenai pengaruh ketiga variabel ini sangat dibutuhkan untuk mengoptimalkan kinerja dan kesejahteraan seluruh tenaga pendidik.

1.2.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pernyataan masalah, maka dapat dipaparkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Global Maju Khatulistiwa Pontianak?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Global Maju Khatulistiwa Pontianak?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Global Maju Khatulistiwa Pontianak?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, pernyataan masalah, dan pertanyaan penelitian maka dapat di sampaikan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Global Maju Khatulistiwa Pontianak.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Global Maju Khatulistiwa Pontianak.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Global Maju Khatulistiwa Pontianak.

1.4 Kontribusi Penelitian

Menurut peneliti, berikut ini adalah beberapa manfaat teoritis dan praktis yang mungkin dihasilkan dari penelitian yang direncanakan:

1.4.1. Kontribusi Teoritis

Khususnya dalam bidang pendidikan dan manajemen SDM, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang substansial bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

1.4.2. Kontribusi Praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan kemampuan berfikir dalam situasi dunia nyata khususnya dalam manajemen SDM. Melalui penelitian ini, yang bertujuan untuk menjelaskan dampak dari faktor-faktor seperti beban kerja,

kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Global Maju Khatulistiwa Pontianak.

1.4.2.2 Bagi Sekolah

Harapannya, sekolah dapat meningkatkan dan memberikan perhatian lebih kepada para pengajar dan stafnya jika penelitian ini membantu mereka memahami bagaimana faktor-faktor seperti remunerasi, beban kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kebahagiaan kerja mereka.

1.4.2.3 Bagi Pembaca

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur yang sudah ada dan memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para pengajar Sekolah Global Maju Khatulistiwa sehubungan dengan faktor-faktor seperti Kompensasi, beban kerja, dan Lingkungan kerja.

1.5. Gambaran Kontekstual Penelitian

Peneliti mengambil objek penelitian pada Sekolah Global Maju Khatulistiwa ialah suatu lembaga pendidikan swasta yang memiliki jenjang TK-SD- SMP yang memiliki fasilitas yang lengkap serta tenaga pengajar yang berpendidikan dan berkompeten. Sekolah Global Maju Khatulistiwa berkomitmen untuk menyediakan pendidikan berkualitas tinggi bagi peserta didiknya. Sekolah Global Maju Khatulistiwa memiliki Misi yaitu:

1. Menyelenggarakan layanan pengembangan holistic integratif.
2. Mengembangkan semangat belajar peserta didik dengan menghargai perbedaan dalam belajar (differentiated learning).
3. Memfasilitasi kegiatan belajar yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan sesuai dengan tahapan perkembangan usia, minat, dan potensi peserta didik.
4. Membangun pembiasaan perilaku mandiri yang bermanfaat bagi kehidupan peserta didik di kehidupan nyata.
5. Mengembangkan dan menghargai kreativitas peserta didik.
6. Mengembangkan karakter dalam proses pembelajaran.

7. Mengembangkan kemampuan anak sebagai insan global di masa mendatang lewat bahasa, teknologi dan jiwa kepemimpinan

Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, kualitas tenaga pendidik dan karyawan menjadi salah satu faktor kunci. Salah satu aspek yang sangat memengaruhi kualitas tenaga kerja di sekolah ialah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan indikator penting yang mencerminkan seberapa bahagia karyawan dalam menjalankan tugasnya dan tentu saja berpengaruh terhadap kualitas Pendidikan dan pelayanan yang dihasilkan

Pada sektor pendidikan, guru yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan keterlibatan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu serta kesuksesan program pendidikan. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan permasalahan, seperti tingginya angka turnover, rendahnya semangat kerja, dan penurunan kualitas pengajaran, yang semuanya berkontribusi terhadap tidak tercapainya tujuan sekolah secara optimal

Faktor-faktor seperti Kompensasi, beban kerja, dan Lingkungan kerja di Sekolah Global Maju Khatulistiwa dapat mempengaruhi seberapa puas guru dan staf dengan pekerjaan mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dan faktor-faktor seperti gaji, beban kerja, dan kondisi kerja di Sekolah Global Maju Khatulistiwa, dengan mengacu pada latar belakang yang telah disebutkan di atas. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan guru dalam bekerja dan, lebih jauh lagi, kualitas pengajaran yang didapatkan siswa di sekolah.