

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Tutik Yuliani¹⁾

¹⁾Universitas Balikpapan

¹⁾yulianie_tutik@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the factors that affect job satisfaction of Junior High School teachers in North Balikpapan . Factors that influence job satisfaction of Junior High School teachers in North Balikpapan were organized culture, work climate and work motivation. This type of research is quantitative .The population were Junior High School teachers in North Balikpapan in 2015. Data collection techniques were using questionnaires of organized culture, work climate, work motivation and job satisfaction. To answer the purpose of this study, the researcher used t test and F test. The results of the study are: simultaneously, organized culture, work climate and work motivation had influence on teacher performance; partially, the greatest influence on teacher satisfaction of Junior High School teachers in North Balikpapan is work motivation.

Keywords : *organizational culture, work climate, work motivation, job satisfaction of teachers.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru SMP Negeri Balikpapan Utara. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru SMP Negeri Balikpapan Utara adalah budaya organisasi, iklim kerja dan motivasi kerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini guru SMP Negeri di Balikpapan Utara tahun 2015. Teknik pengumpulan data budaya organisasi, iklim kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan angket. Untuk menjawab tujuan penelitian ini menggunakan uji t dan uji F. Hasil dalam penelitian ini adalah Secara simultan budaya organisasi, iklim kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan secara parsial yang memberikan pengaruh yang terbesar pada kepuasan guru SMP Negeri Balikpapan Utara adalah motivasi kerja.

Kata Kunci : Budaya organisasi, iklim kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja guru

Pendahuluan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Danang Sunyoto,2013:15). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif, karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Indikator juga merupakan peranan penting dalam kepuasan kerja dikarenakan indikator adalah variabel

independen dan dependen. Menurut Nursyirwan & Sanusi (1989) maupun Purnomosidhi (1990) mengemukakan bahwa indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut : rasa aman dalam bekerja dengan kelompok, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kemajuan, kesempatan untuk maju.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak hal baik faktor internal maupun eksternal. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi ke-

puasan kerja. Menurut Fahmi, 2013:50, budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manager perusahaan. Menurut Robbins (1996) ada 7 karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi yaitu (1) Inovasi dan berani mengambil resiko; (2) Perhatian ke hal yang rinci; (3) Orientasi hasil; (4) Orientasi orang; (5) Orientasi tim; (6) Keagresifan; (7) Kemantapan.

Budaya organisasi bisa berjalan dengan baik apabila iklim kerja disekolah kondusif. Iklim kerja yang kondusif membuat para guru bisa mengajar dengan baik dan nyaman. Iklim kerja disekolah itu dapat berupa iklim kerja positif dan negatif. Iklim kerja positif adalah iklim kerja yang menunjukkan toleransi yang akrab antara satu dengan lainnya seperti gotong royong, bertanggung jawab, dan musyawarah. Sedangkan iklim kerja negatif biasanya terlihat dari sikap kontra produktif dari system yang diharapkan seperti malas, iri hati, masa bodoh dan egois. Menurut Marzuki, 1997 : 84 iklim kerja disekolah/madrasah adalah, “keadaan sekitar sekolah/madrasah dan suasana yang ‘sunyi dan nyaman’ yang sesuai dan kondusif untuk pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi akademik Menurut Taguiri yang termasuk unsur – unsur iklim kerja tersebut antara lain ekologi / fisik, aspek sosial, sistem sosial dalam organisasi, budaya sekolah.

Selain dari budaya organisasi dan iklim kerja, motivasi kerja guru merupakan hal yang sangat penting dalam bagian kepuasan kerja guru. Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Dengan adanya motivasi kerja didalam diri seorang guru dapat

membuat guru tersebut merasa bangga akan pekerjaannya dan membuat seorang guru bisa bekerja dengan hasil yang baik. Menurut Sunyoto, 2013:1, pengertian motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Berdasarkan hasil observasi ke SMP Negeri Balikpapan Timur Kepuasan kerja guru masih kurang hal ini terlihat dari suasana yang kurang nyaman dan kurang komunikasi antar guru yang membuat para guru kurang motivasi dalam bekerja. Sehingga motivasi kerja guru menurun sesuai dengan kondisi yang tidak nyaman yang dirasakannya. Dilihat dari budaya organisasi para guru kurang berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik sehingga apabila mereka mengalami kesulitan dalam bekerja belum dapat diselesaikan bersama-sama. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Mengajar, Motivasi kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah, Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Balikpapan Kota.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dibagi dalam beberapa tahap, yaitu tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, tahap penyelesaian. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah semua guru SMP Negeri di Balikpapan Utara dan teknik pengambilan sampelnya dengan metode sampling jenuh yaitu mengambil semua populasi sebagai sampel. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri di Balikpapan Utara. Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner (angket), dokumentasi. Instrumen pengumpulan data dengan angket menggunakan pertanyaan tertutup. Teknik Analisis Data dalam membuktikan hipotesa menggunakan uji t yang digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempe-

ngaruhi kepuasan kerja guru secara parsial dan uji F yang digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru secara bersama-sama.

Hasil dan Pembahasan

Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berasal dari luar diri guru (faktor ekstern) maupun dari dalam diri guru itu sendiri (faktor intern). Pada penelitian ini dikaji mengenai pengaruh pengaruh budaya organisasi, iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Balikpapan Utara.

Tabel 1
Hasil Analisis

Variabel	B	t <u>hitung</u>	sig	r partial
(Constant)	1.242	3.121	.003	
X1	.278	2.352	.035	.294
X2	.166	2.172	.043	.282
X3	.226	2.076	.036	.292
F hitung	6.567			
Sig F hitung	.000			

Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, iklim kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Pengaruh yang positif dan signifikan tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan. Dari tabel hasil analisis menunjukkan hasil uji F bahwa $F_{hitung} (6.567) > F_{kritis} (3.178)$ hal ini dapat disimpulkan yaitu Budaya Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru. Secara parsial pengaruh setiap variabel yaitu budaya

organisasi, iklim kerja dan motivasi kerja tetap memiliki pengaruh yang signifikan.

Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru sebesar 29.4%. Budaya organisasi meliputi inovasi dan berani mengambil resiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan. Dalam penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Fahmi, yaitu suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat seperti kebiasaan rajin bekerja dan kebiasaan ini berpengaruh secara jangka panjang. Begitu pula dengan budaya berorganisasi sama halnya dengan semangat kerja. Budaya organisasi mampu membuat seseorang untuk semangat dalam hal membangun suatu dimensi kerja. Sehingga dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan tercipta rasa kepuasan kerja tersendiri. Dengan adanya kepuasan kerja ini mampu menciptakan suasana dalam bekerja kelompok merasa nyaman.

Iklim kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasaan kerja guru sebesar 28.2%. Iklim kerja meliputi ekologi/fisik, milieu/aspek sosial, sistem sosial dalam organisasi dan budaya sekolah. Hasil ini sama dengan pendapat Creemers dan Scheerens yaitu hubungan yang mesra pada iklim kerja di sekolah/madrasah terjadi : “karena disebabkan terdapat hubungan yang baik diantara kepala sekolah dan guru dan di antara guru dan peserta didik Sehingga dengan selalu meningkatkan iklim kerja yang menyenangkan maka akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Iklim kerja yang positif menunjukkan korelasi yang akrab antara satu sama lainnya.

Dan untuk variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 29.2%. motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan

sosial, kebutuhan dihargai dan kebutuhan aktualisasi diri. Apabila semua unsur dalam motivasi kerja terpenuhi maka akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi sehingga memiliki semangat akan kerja. motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sunyoto bahwa motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan menghasilkan hasil kerja baik dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Nyoman Yasa (2013) yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh budaya organisasi, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru secara bersama-sama. Hasil data analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Balikpapan Utara secara bersama – sama.

Motivasi Kerja Memiliki Pengaruh Yang Dominan terhadap Kepuasan Kerja Guru

Dilihat dari uji hipotesis hasil penelitian ini menunjukkan hasil uji parsial (uji t) sebesar 2.076 yang berarti $X_1 > t_{kritis}$ dan nilai signifikan <0.05 . Kesimpulan yang di dapat bahwa motivasi kerja yang dimiliki guru SMP Negeri Balikpapan Utara memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Dari hasil penelitian ini mengandung makna semakin tinggi motivasi kerja guru dalam bekerja maka akan

kepuasan kerja guru SMP Negeri Balikpapan Utara akan tinggi pula. Koefisien determinasi parsial diperoleh kesimpulan bahwa besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Balikpapan Utara adalah sebesar 29.2% yang artinya motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja guru SMP Negeri Balikpapan Utara.

Akan tetapi setelah dilakukan penelitian, variabel budaya organisasi (X1) menunjukkan hasil uji parsial (uji t) sebesar 2.352 yang berarti $X_1 > t_{kritis}$ dan nilai signifikan <0.05 . Koefisien determinasi parsial diperoleh kesimpulan bahwa besarnya kontribusi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Balikpapan adalah sebesar 29.4%. Variabel budaya organisasi (X1) memiliki koefisien determinasi parsial lebih tinggi daripada variabel motivasi kerja (X3). Walaupun hanya memiliki sedikit perbedaan kedua variabel tersebut sama-sama memberikan pengaruh yang positif.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Muhammad Ali Rifaldi (2014) yang diperoleh hasil bahwa berpengaruhnya motivasi kerja guru terhadap kepuasan kerja guru menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja guru tinggi akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja guru. Hasil analisa data penelitian ini menunjukkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja guru. Akan tetapi budaya organisasi yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain: a. Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel budaya organi-

sasi, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Balikpapan Utara dilihat dari uji f sebesar $F_{hitung} (6.567) > F_{kritis} (3.178)$ jadi H_0 ditolak.

- b. Variabel budaya organisasi (X1) memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Balikpapan Utara dibandingkan variabel iklim kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) yaitu dengan melihat nilai koefisien determinasi parsial untuk variabel budaya organisasi (X1) sebesar 29.4%, variabel iklim kerja (X2) sebesar 28.2% dan variabel motivasi kerja (X3) sebesar 29.2%.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat berikan, antara lain:

- a. Guru sebaiknya mengembangkan dan meningkatkan budaya organisasi yang ada disekolah secara menyeluruh agar guru dapat bekerja sama dan saling membantu dalam segala hal termasuk saling membantu dalam hal mendidik dan mengajar peserta didik.
- b. Guru sebaiknya selalu meningkatkan motivasi kerja yang tinggi dan tidak cepat puas diri agar selalu termotivasi untuk selalu maju dan berkembang. Serta para guru diharapkan untuk selalu memberikan motivasi kerja antara satu dengan lainnya.
- c. Sekolah diharapkan untuk melengkapi sarana dan prasarana bagi guru yaitu LCD agar guru lebih termotivasi dalam memberikan pembelajaran. Serta sekolah sebaiknya selalu meningkatkan iklim kerja yang positif dan kondusif agar para guru bisa melakukan keberhasilan dalam melakukan pengajaran dan pembelajaran.

Daftar Rujukan

Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Enterprise, Jubilee. (2014). *SPSS untuk Pemula*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi : Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: CV.Alfabeta.

Gunawan, M.A. (2013). *Statistik Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Parama Publishing Priyatno, Duwi. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.

Natanael, Yonathan & Sufren. (2014). *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Priyatno, Duwi. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.

Rangkuti, Freddy. (2009) *Mengukur Efektivitas Program Promosi & Analisis Kasus Menggunakan SPSS*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sanjaya, Wina. (2013). *Penelitian Pendidikan : Jenis, Metode, dan Prosedur*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Siagin, P, Sondang (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sudarmanto, Gunawan R. (2013). *Statistik Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistics 19*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, Dan Proses Analisa Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widiyanto, Joko. (2012). *SPSS For Windows*. Surakarta: Badan Penerbit FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sudjana, Nana. (2005), *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha Volume 4 Tahun 2013*.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Kerja: teori, aplikasi dan penelitian*. Jakarta:Salemba Empat. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha Volume 4 Tahun 2013*.
- Widodo. (2012). *Cerdik Menyusun Proposal Penelitian Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Jakarta: Magna Script Publishing.