



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU PADA SMA NEGERI 3 SIBOLGA

Wendy Susanto Tambunan

STIE Al Washliyah Sibolga

Hadijah Sipahutar

STIE Al Washliyah Sibolga

Indra Setiawan Hutabarat

STIE Al Washliyah Sibolga

Alamat: Jalan Padangsidempuan Km 5 Sarudik, Kota Sibolga, Prov. Sumatera Utara

Korespondensi penulis: wendytambunan99@gmail.com

Abstrak. *This study aims to determine the influence of the work environment and compensation on the work spirit of teachers at SMA Negeri 3 Sibolga. The type of research used in this study is a descriptive quantitative research type, because this research method aims to obtain information by creating a picture or description of what exists or is happening. For this study, the population was 56 (fifty-six) people, the population was taken from all teachers at SMA Negeri 3 Sibolga. Because the population is below 100 people, the author took the entire population to be used as a sample, namely 56 (fifty-six) people. The type of data used in this thesis research is the type of subject data and the source of the data is primary. From the results of the instrument test, valid and reliable results were obtained because all questions contained in variables X1, X2 and Y have a Corrected Item-Total Correlation value of more than 0.300 and a Cronbach's Alpha value of each variable above 0.60, which means that all questions are valid. and reliability. From the classical assumption test, the research data is normally distributed because the histogram graph is bell-shaped, in the P-P Plot graph above, the data distribution can be seen close to the diagonal line and in the multicollinearity test, the tolerance value is > 0.1 and the variance inflation factor (VIF) value < 10 , so it can be concluded that in the regression model, there is a correlation between independent variables. From the results of the data test, an influence of 71.6% was obtained, this means that what happens to the variation of the dependent variable is 71.6% determined by the independent variable, from the hypothesis test, the results of the calculated t value $< t$ table, so H_a is accepted and H_0 is rejected and the results of the F test obtained a calculated F value of 55.599 with a significance level of 0.000 and a calculated F value $> F$ table, which is $24.642 > 4.15$. Based on this, the hypothesis proposed in this study is accepted. Keywords: Work Environment, Compensation and Work Spirit.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja guru pada SMA Negeri 3 Sibolga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif, karena metode penelitian ini mempunyai tujuan memperoleh informasi dengan membuat gambaran atau diskripsi tentang apa yang ada atau sedang terjadi Untuk penelitian ini populasi berjumlah 56 (lima puluh enam) orang, populasi diambil dari seluruh guru SMA Negeri 3 Sibolga. dikarenakan jumlah populasi dibawah 100 orang, maka penulis mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 56 (lima puluh enam) orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah jenis data subjek dan sumber datanya primer. Dari hasil uji instrument diperoleh hasil valid dan reliabel karena seluruh butir pertanyaan yang terdapat pada variable X1, X2 dan Y memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation*, lebih besar dari 0,300 dan nilai *Cronbach's Alpha*, setiap variable diatas 0,60 yang berarti seluruh butir pertanyaan adalah valid. dan reliabilitas. Dari uji asumsi klasik diperoleh data penelitian berdistribusi normal karena pada grafik histogram berbentuk lonceng, pada grafik P-P Plot di atas, dapat terlihat sebaran data dekat dengan garis diagonal dan pada uji multikolinearitas diketahui nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 , maka dapat disimpulkan pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Dari hasil pengujian data diperoleh pengaruh sebesar 71,6 %, hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat sebesar 71,6 % ditentukan oleh variabel bebas, dari uji hipotesisi diperoleh hasil nilai t hitung $< t$ tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak dan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 55,599 dengan tingkat

signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung > F table, yaitu $24,642 > 4,15$. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja*

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam mengubah perilaku manusia melalui pembentukan karakter, pengetahuan, pribadi dan moral sehingga tercipta manusia yang berkualitas yang dapat membentuk sumber daya manusia yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan zaman. Hal tersebut dikarenakan semakin berkembangnya zaman maka semakin berkembangnya pendidikan tersebut dari segi teori maupun teknologi. Dalam mengenyam pendidikan semua orang semakin selektif dalam memilih mana sekolah yang cocok bagi mereka agar bisa menyelesaikan pendidikan dengan baik. Sekolah sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha untuk dapat mewujudkan pribadi yang cerdas, kreatif, mandiri, dan tentunya memiliki akhlak yang baik. Tentu dalam mewujudkannya sangat diperlukan seorang tenaga pendidik (guru) yang memiliki integritas dan semangat kerja yang baik untuk menyelenggarakan kegiatan belajar dan mengajar.

Untuk merealisasikan hal tersebut, beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk menghasilkan guru yang memiliki integritas dan semangat kerja yang baik adalah dengan memberikan motivasi kerja kepada guru melalui menciptakan lingkungan kerja yang baik dan pemberian kompensasi. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar guru saat bekerja untuk dapat mempengaruhi semangat kerja dari seorang guru. Lingkungan kerja mencakup kehidupan sosial, psikologi, dan fisik yang berpengaruh terhadap komponen dalam lingkup sekolah.

Menyadari pentingnya lingkungan kerja dan kompensasi terhadap peningkatan semangat kerja guru, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada SMA Negeri 3 Kota Sibolga, karena SMA Negeri 3 Kota merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dituntut harus dapat memajukan dunia pendidikan, mencerdaskan anak bangsa dan secara kualitas dan kuantitas dapat dipercaya oleh masyarakat. Dengan tuntutan tersebut, semangat kerja dari guru-guru yang mengajar diharapkan dapat terus meningkat

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam usulan penelitian skripsi dengan judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMA Negeri 3 Sibolga.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, selanjutnya penulis melakukan pengidentifikasian masalah, sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja guru pada SMA Negeri 3 Sibolga ?
- b. Apakah kompensasi dapat mempengaruhi semangat kerja guru pada SMA Negeri 3 Sibolga?
- c. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi semangat kerja guru pada SMA Negeri 3 Sibolga ?
- d. Apakah kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat kerja guru pada SMA Negeri 3 Sibolga ?

- e. Apakah motivasi dapat mempengaruhi semangat kerja guru pada SMA Negeri 3 Sibolga ?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi permasalahan hanya tentang : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMA Negeri 3 Sibolga.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian, yaitu :

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru pada SMA Negeri 3 Sibolga ?
- b. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja guru pada SMA Negeri 3 Sibolga ? Perikanan Nusantara Sibolga ?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap semangat kerja guru pada SMA Negeri 3 Sibolga ?

KAJIAN TEORI

Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang mengelilingi individu dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Lewa & Subowo (2015), lingkungan kerja yang baik meningkatkan produktivitas. Komponen lingkungan kerja meliputi faktor fisik seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, serta faktor non-fisik seperti hubungan sosial dan dukungan pimpinan.

Faktor-Faktor Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2014):

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab
3. Dukungan pimpinan
4. Kerjasama tim
5. Komunikasi yang lancar
6. Warna, penerangan, kebisingan, dan tataruang

Jenis Lingkungan Kerja

- **Fisik:** Suhu, cahaya, kebersihan, tata letak ruang.
- **Non-fisik:** Hubungan sosial, atmosfer psikologis.

Indikator Lingkungan Kerja (Sedarmayanti, 2016):

1. Ketenangan
2. Penerangan

3. Keamanan
4. Kebersihan
5. Ruang gerak
6. Dukungan pimpinan
7. Kerjasama

Teori Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014), kompensasi adalah segala bentuk penghargaan finansial atau non-finansial yang diberikan kepada karyawan. Jenis kompensasi dibedakan menjadi:

- Kompensasi langsung: gaji, upah, insentif
- Kompensasi tidak langsung: tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan

Tujuan Kompensasi (Hariandja, 2014):

1. Menarik dan mempertahankan karyawan
2. Meningkatkan motivasi kerja
3. Mendorong peningkatan produktivitas
4. Menciptakan keadilan internal dan eksternal

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental individu yang mencerminkan kesungguhan, antusiasme, dan gairah dalam bekerja. Indikator semangat kerja menurut Wibowo (2017) meliputi:

1. Disiplin
2. Kehadiran
3. Kerjasama
4. Kepuasan kerja
5. Loyalitas dan antusiasme

Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Lewa dan Subowo (2015) menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi landasan teoritis penelitian Wendy dalam konteks tenaga pendidik.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Hipotesis:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru.
- H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru.
- H3: Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, karena bertujuan menjelaskan pengaruh dua variabel independen (lingkungan kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (semangat kerja guru). Pendekatan ini memungkinkan peneliti menggunakan angka-angka statistik untuk mendeskripsikan dan menganalisis hubungan antar variabel.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di **SMA Negeri 3 Sibolga** pada tahun akademik 2024, khususnya pada bulan Agustus 2024.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh guru tetap yang berjumlah **56 orang**. Karena jumlahnya kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel (sampling jenuh).

Jenis dan Sumber Data

- **Data Primer:** Diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner.
- **Data Sekunder:** Diperoleh dari dokumen sekolah, literatur ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui:

- **Kuesioner**, yang dirancang berdasarkan skala Likert.
- **Dokumentasi**, berupa struktur organisasi, jumlah guru, dan data lain yang relevan.

Definisi Operasional Variabel

- **X1 (Lingkungan Kerja):** Diukur dari ketenangan, kebersihan, penerangan, keamanan, dukungan pimpinan, ruang gerak, dan kerjasama.
- **X2 (Kompensasi):** Meliputi gaji, tunjangan, insentif, THR, dan tunjangan kesejahteraan.
- **Y (Semangat Kerja):** Diukur dari kehadiran, disiplin, kerjasama, kepuasan, dan motivasi.

Teknik Analisis Data

- **Uji Validitas dan Reliabilitas** menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* dan Cronbach's Alpha.
- **Uji Asumsi Klasik:** normalitas (histogram dan P-P plot), multikolinearitas (tolerance dan VIF), autokorelasi (Durbin-Watson).
- **Analisis Regresi Linier Berganda**
- **Uji Parsial (t-test) dan Uji Simultan (F-test) serta Koefisien Determinasi (R²).**

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden terdiri dari 56 guru tetap, dengan komposisi usia dan latar belakang pendidikan yang beragam, namun mayoritas berpendidikan minimal S1 dan telah mengajar lebih dari 5 tahun.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

- Seluruh item pada kuesioner X1, X2, dan Y memiliki nilai korelasi item-total > 0.3 dan Cronbach's Alpha > 0.6, artinya **semua item valid dan reliabel**.

Uji Asumsi Klasik

- **Normalitas:** Grafik histogram dan P-P plot menunjukkan data menyebar normal.
- **Multikolinearitas:** Tolerance > 0,1 dan VIF < 10 → tidak ada multikolinearitas.
- **Autokorelasi:** Durbin-Watson = 1,987 → tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi:

$$Y = 4,119 + 0,348X_1 + 0,511X_2$$

Interpretasi:

- Koefisien X_1 sebesar 0,348 berarti setiap peningkatan lingkungan kerja satu satuan akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,348 satuan, ceteris paribus.
- Koefisien X_2 sebesar 0,511 berarti setiap peningkatan kompensasi satu satuan akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,511 satuan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai $R^2 = 0,716$ → artinya **71,6%** variasi semangat kerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi.

Uji t (Parsial)

- t hitung $X_1 = 3,721 > t \text{ tabel} = 2,004$ → signifikan
- t hitung $X_2 = 4,229 > t \text{ tabel} = 2,004$ → signifikan

Uji F (Simultan)

- F hitung = 55,599 > F tabel = 3,17 → signifikan

Pembahasan

Hasil penelitian membuktikan bahwa:

- Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berkontribusi signifikan terhadap peningkatan semangat kerja guru.
- Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja mampu memotivasi guru untuk bekerja lebih optimal.
- Kombinasi kedua variabel memberikan dampak yang kuat terhadap semangat kerja.

KESIMPULAN

- **Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan** terhadap semangat kerja guru di SMA Negeri 3 Sibolga.
- **Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan** terhadap semangat kerja guru.

- Secara simultan, **lingkungan kerja dan kompensasi bersama-sama** memberikan kontribusi sebesar **71,6%** terhadap semangat kerja guru.

- **Untuk Pihak Sekolah**

Perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja guru, termasuk ruang kerja yang lebih nyaman, hubungan kerja yang harmonis, dan fasilitas pendukung lainnya.

- **Untuk Manajemen Pendidikan**

Perlu evaluasi dan penyusunan ulang kebijakan kompensasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan harapan guru, termasuk pemberian insentif berbasis kinerja.

- **Untuk Peneliti Selanjutnya**

Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan atau budaya organisasi agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, I., & Tanjung, A. A. (2015). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.
- Carlaw, P., et al. (2017). *Managing & Motivating Contact Center Employees* (A. Siswoto, Trans.). Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Danim, S. (2015). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dantes, N. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Darmawan. (2016). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. T. E. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Indrawan, R., & Yaniawati, P. R. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran*. Bandung: Refika Aditama.
- Lewa, I., & Subowo, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina. *Jurnal Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*, Edisi Khusus.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* (4th ed.). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Riadi. (2015). *Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Ridwan, M. (2014). *Motivasi dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (7th ed.). Depok: Rajagrafindo Persada.
- Schultz, D. (2015). *Psychology and Work Today* (9th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.

- Sedarmayanti. (2016). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayati. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2015). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak, P. J. (2016). *Perilaku Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Siregar, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Siswanto. (2014). *Analisis Jabatan*. Bandung: Bandar Maju.
- Situmorang, M., & Lutfi. (2014). *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Medan: USU Press.
- Sofyandi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sri Widodo. (2015). *Kinerja dalam Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Subekhi, I. (2017). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunjoyo, et al. (2014). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wulan. (2015). *Perilaku Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Yadi, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Jakarta: Bumi Aksara.