

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Guru Honorer Sekolah Dasar se-Kecamatan Grabag)**

**Rifaldo Novero**

aldonovero220@gmail.com

**Ridwan Baraba**

barabaridwan@umpwr.ac.id

**Dedi Runanto**

dedirunanto@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

### **ABSTRAK**

Guru sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap pendidikan. Berapa pun besarnya investasi yang ditanamkan untuk memperbaiki mutu pendidikan, tanpa kehadiran guru yang kompeten, profesional, bermartabat, dan sejahtera dapat dipastikan tidak akan tercapai. Oleh sebab itu, salah satu hal yang harus diperhatikan mengenai kepuasannya dalam bekerja, atau yang lazim dikenal dengan kepuasan kerja. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya kompensasi dan stres kerja. Tujuan dalam penelitian ini, yaitu untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Populasi pada penelitian ini adalah guru honorer Sekolah Dasar se-Kecamatan Grabag sebanyak 126 orang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 117 orang menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pilihan jawaban *Likert Scale* yang telah diujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci : *kompensasi, stres kerja, kepuasan kerja***

### **PENDAHULUAN**

Guru sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap pendidikan. Pendidikan yang bermutu sangat tergantung pada kapasitas satuan-satuan pendidikan dalam mentransformasikan peserta didik untuk memperoleh nilai tambah, baik yang terkait dengan aspek olah pikir, rasa, hati, dan raganya. Dari sekian banyak komponen pendidikan, guru merupakan faktor yang sangat penting dan strategis dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan di setiap satuan pendidikan. Berapa pun besarnya investasi yang ditanamkan untuk memperbaiki mutu pendidikan, tanpa kehadiran guru yang kompeten, profesional, bermartabat, dan

sejahtera dapat dipastikan tidak akan tercapai. Oleh sebab itu, salah satu hal yang harus diperhatikan mengenai kepuasannya dalam bekerja, atau yang lazim dikenal dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap dan perasaan yang dimiliki oleh individu tentang pekerjaannya (Armstrong, 2009:343).

Kepuasan kerja bukan konsep kesatuan. Sebaliknya, seseorang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Kinicki dan Fugate 2016:57). Hal serupa disampaikan Robbins dan Judge (2017:120) bahwa aspek tingkat kepuasan kerja dapat sangat bervariasi. Orang-orang biasanya lebih puas dengan pekerjaan secara keseluruhan, pekerjaan itu sendiri, pengawas, dan rekan kerja daripada dengan gaji atau promosi. Secara umum, pekerjaan menarik yang menyediakan pelatihan, variasi, kemandirian, dan kontrol dapat memuaskan sebagian besar pegawai. Saling ketergantungan, umpan balik, dukungan sosial, dan interaksi dengan rekan kerja di luar tempat kerja juga sangat terkait dengan kepuasan kerja, bahkan setelah memperhitungkan karakteristik pekerjaan itu sendiri (Robbins dan Judge, 2017:121). Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya kompensasi (Hariandja, 2007:246; Armstrong, 2009:321,328; George dan Jones, 2012:71; Robbins dan Judge, 2017:122; Griffin dan Moorhead, 2014:74), dan stres kerja (Hariandja, 2007:303; Kinicki dan Fugate, 2016:61; McShane dan Glinow, 2018:110).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Umar, 2005:16). Tujuan utama dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen pegawai, serta mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan (Hariandja, 2007:245). Dari sudut pandang organisasi, kompensasi menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Hariandja, 2007:246).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu stres kerja (Hariandja, 2007:303; Kinicki dan Fugate, 2016:61; McShane dan Glinow, 2018:110). Stres merupakan pengalaman seseorang dalam menghadapi peluang atau ancaman sebagai sesuatu yang penting tetapi individu tersebut tidak memiliki kesanggupan untuk menanganinya secara efektif (George dan Jones, 2012:245). Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya di

dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Hariandja, 2007:303).

Penelitian ini difokuskan pada guru honorer Sekolah Dasar se-Kecamatan Grabag. Guru honorer adalah guru yang diangkat secara resmi oleh pejabat yang berwenang untuk mengatasi kekurangan tenaga pendidik, namun belum berstatus sebagai pegawai negeri sipil (PNS). Guru honorer memiliki permasalahan yang cukup kompleks. Honor yang didapat guru honorer di Sekolah Dasar rata-rata di bawah Rp. 5.000,00 per jam/bulan. Selain itu, guru honorer juga merasa rendah diri diantara guru yang sudah berstatus PNS. Pemberhentian tanpa pesangon juga dapat terjadi karena nasib guru honorer tergantung pada kebijaksanaan kepala sekolah.

Guru honorer yang bertugas di sekolah negeri diatas tahun 2005 harus mengikuti ujian CPNS untuk menjadi guru PNS. Selain pengangkatan guru honorer menjadi PNS, permasalahan ekonomi guru honorer juga belum sepenuhnya menjadi perhatian pemerintah karena penghasilan guru honorer hingga kini belum sesuai dengan beban kerja guru di sekolah. Kewajiban guru honorer tidak jauh berbeda dengan guru PNS, akan tetapi penghasilan yang didapat sangat jauh berbeda. Kehidupan sebagai guru honorer memang belum bisa dikatakan sejahtera dalam segi ekonomi. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya guru honorer yang melakukan kerja sampingan supaya kebutuhan hidup mereka dapat tercukupi.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Adi Sufanto S.Pd., M.M., selaku Kepala Korwilcambidik Kecamatan Grabag bahwa ada beberapa guru honorer Sekolah Dasar di Kecamatan Grabag yang menunjukkan ketidakpuasan dalam menjalankan pekerjaan. Salah satunya ditandai oleh kurang puas pada kompensasi yang diterima. Selain itu ada juga guru honorer yang merasa stres, yang ditandai dengan adanya gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Oleh sebab itu, peneliti ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, dan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

## **RUMUSAN MASALAH**

Rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?

## KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

### 1. Kajian Teori

#### a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan juga sebagai sekumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang pekerjaan, rekan kerja, atasan, dan gaji yang dimiliki oleh seseorang (George dan Jones, 2012:71). Pada penelitian ini, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja difokuskan pada kompensasi (Hariandja, 2007:246; Armstrong, 2009:321,328; George dan Jones, 2012:71; Robbins dan Judge, 2017:122; Griffin dan Moorhead, 2014:74), dan stres kerja (Hariandja, 2007:303; Kinicki dan Fugate, 2016:61; McShane dan Glinow, 2018:110).

#### b. Kompensasi

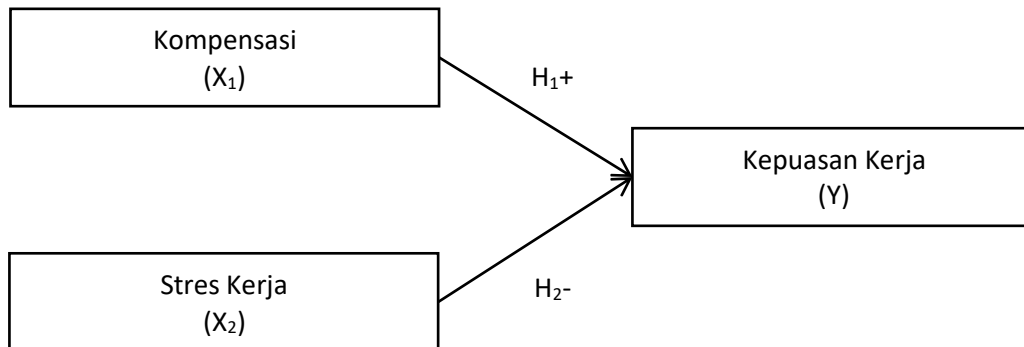
Sutrisno (2017:182) menyatakan bahwa kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Hariandja (2007:245) tujuan utama dari pemberian kompensasi adalah untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen pegawai, serta mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan.

#### c. Stres

Stres merupakan pengalaman seseorang dalam menghadapi peluang atau ancaman sebagai sesuatu yang penting tetapi individu tersebut tidak memiliki kesanggupan untuk menanganinya secara efektif (George dan Jones, 2012:245). Stres memiliki hubungan negatif yang kuat dengan kepuasan kerja. Manajer harus berusaha untuk mengurangi efek negatif dari stres dengan meningkatkan kepuasan kerja dan dengan mendorong pegawai untuk melepaskan diri dari pekerjaan selama waktu di luar pekerjaan (Kinicki dan Fugate, 2016:62).

## 2. Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan

—————> : pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

## HIPOTESIS

### 1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Umar, 2005:16). Hariandja (2007:246) menjelaskan bahwa dari sudut pandang organisasi, kompensasi menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pendapat Hariandja tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Hasil penelitian Sudiardhita dkk., (2016), Potale dan Uhing (2015), Runtulalo dkk., (2020), Septerina dan Irawati (2018), serta Akmal dan Tamini (2015) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, peneliti mengajukan hipotesis, yaitu:

H<sub>1+</sub> = kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

### 2. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Stres merupakan pengalaman seseorang dalam menghadapi peluang atau ancaman sebagai sesuatu yang penting tetapi individu tersebut tidak memiliki kesanggupan untuk menanganinya secara efektif (George dan Jones, 2012:245). Hariandja (2007:303) menjelaskan bahwa stres menjadi masalah yang penting karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga perlu penanganan dalam

upaya mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Sudiardhita dkk., (2016), Potale dan Uhing (2015), Runtulalo dkk., (2020), Ahsan dkk., (2009), dan Kartikawati (2016) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, peneliti mengajukan hipotesis:

H<sub>2</sub>- = stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Operasional dan Indikator**

#### **a. Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja diartikan sebagai sekumpulan perasaan dan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang pekerjaan, rekan kerja, atasan, dan gaji (George dan Jones, 2012:71). Indikator untuk mengukur kepuasan kerja mengacu pada pendapat Luthans (2011:141), yaitu pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, gaji.

#### **b. Kompensasi**

Kompensasi diartikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Sutrisno, 2017:182). Indikator untuk mengukur kompensasi mengacu pada pendapat Sutrisno (2017:183) , yaitu gaji, insentif, tunjangan.

#### **c. Stres kerja**

Stres kerja diartikan sebagai pengalaman seseorang dalam menghadapi peluang atau ancaman sebagai sesuatu yang penting tetapi individu tersebut tidak memiliki kesanggupan untuk menanganinya secara efektif (George dan Jones, 2012:245). Indikator untuk mengukur stres kerja mengacu pada George dan Jones (2012:248-251) yaitu: gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku.

### **2. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Pengujian

validitas dilakukan dengan teknik korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, atau yang biasa dikenal dengan rumus *Product Moment* (Ghozali, 2018:51). Apabila nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0,3 berarti item tersebut valid (Azwar, 2015:95). Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh pernyataan variabel kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan nilai *pearson correlation* lebih dari 0,3. Artinya setiap butir pernyataan benar dalam mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,600 (Kuncoro, 2013:175). Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* baik per butir maupun per variabel kompensasi, stres kerja, dan kepuasan kerja lebih dari 0,6 artinya jawaban terhadap pernyataan kepuasan kerja (Y), kompensasi (X<sub>1</sub>), dan stres kerja (X<sub>2</sub>) konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

**PENGUJIAN HIPOTESIS**

Persamaan regresi, dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi**

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p value</i>	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,667	0,000	Positif dan signifikan
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	- 0,214	0,001	Negatif dan signifikan

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

**1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *standardized coefficients beta* kompensasi sebesar 0,667 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, apabila *standardized coefficients beta* positif artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan *p-value* <  $\alpha$  (0,05)

artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, hipotesis pertama yang diajukan yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima.

Diterimanya hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini, karena responden menilai gaji yang diberikan sesuai dengan tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan sebagai guru, responden juga menilai pihak sekolah memberikan insentif kepada guru yang memiliki prestasi, dan responden menilai pihak sekolah memberikan tunjangan bagi guru seperti izin sakit dan cuti hamil. Adanya penilaian-penilaian tersebut maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pada diri responden yang bersangkutan.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Hariandja (2007:246) menjelaskan bahwa dari sudut pandang organisasi, kompensasi menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pendapat Hariandja tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sudiardhita dkk., (2016), Potale dan Uhing (2015), Runtulalo dkk., (2020), Septerina dan Irawati (2018), serta Akmal dan Tamini (2015) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai *standardized coefficients beta* stres kerja sebesar  $-0,214$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001$ . Mengacu pada kriteria penerimaan hipotesis, apabila *standardized coefficients beta* negatif artinya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dan  $p\text{-value} < \alpha$  ( $0,05$ ) artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, hipotesis kedua yang diajukan yaitu stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dapat diterima.

Diterimanya hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini, karena responden mampu mengatasi stres yang ditandai dengan responden tidak mengalami kesulitan tidur meskipun dihadapkan pada banyak pekerjaan, responden merasa tenang meskipun situasi kelas kacau, responden senantiasa bersemangat saat sedang mengajar, responden tidak merasa pusing saat mengajar, responden tidak merasa sesak napas saat menerangkan materi pelajaran, dan



responden merasa bersemangat meskipun suasana kelas ramai. Selain itu, responden tetap tenang ketika ada murid yang membuat keributan di kelas, responden tidak merasa was-was apabila murid tidak bisa naik kelas, dan responden tidak marah ketika ada murid yang membuat keributan di kelas. Adanya penilaian-penilaian tersebut maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pada diri responden yang bersangkutan.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Hariandja (2007:303) menjelaskan bahwa stres menjadi masalah yang penting karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sudiardhita dkk., (2016), Potale dan Uhing (2015), Runtulalo dkk., (2020), Ahsan dkk., (2009), dan Kartikawati (2016) menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa,

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru honorer Sekolah Dasar se-Kecamatan Grabag.
2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada guru honorer Sekolah Dasar se-Kecamatan Grabag.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D.Y.G., dan Alam, S.S. 2009. A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*, 8 (1): 121-131.
- Akmal, A., dan Tamini, I. 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04 (02): 59-68.
- Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- George, J.M., dan Jones, G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R.W., dan Moorhead, G. 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. USA: South-Western, Cengage Learning.
- Hariandja, M.T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Kartikawati, D. 2016. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sri Rejeki Isman Textile Sukoharjo. *Publikasi Imliah*. Surakarta: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kinicki, A., dan Fugate, M. 2016. *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- McShane, S.L., dan Glinow, M.A.V. 2018. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Potale, R., dan Uhing, Y. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 3 (1): 63-73.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2017. *Organizational Behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Runtulalo, A.R., Areros, W.A., dan Sambul, S.A.P. 2020. Kompensasi Finansial dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver PT. Go-Jek Indonesia (Go-Ride). *Productivity*, 1 (4): 312-316.
- Septerina., dan Irawati, R. 2018. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2 (1): 13-19.
- Sudiardhita, I.K.R., Baqi, F.H., dan Handaru, A.W. 2016. The Influence of Job Stress and Compensation to Job Satisfaction at PT Tri Megah Makmur. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 7 (2): 219-240.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Umar, H. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.