

***OPTIMISING JOB SATISFACTION OF XYZ PUBLIC HIGH SCHOOL  
TEACHERS THROUGH WORK MOTIVATION AND PHYSICAL WORK  
ENVIRONMENT***

**OPTIMALISASI KEPUASAN KERJA GURU PNS SMA NEGERI XYZ  
BANDUNG BARAT MELALUI MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA FISIK**

**Lilyana Bonita<sup>1</sup>, Khaerul Rizal Abdurahman<sup>2</sup>**

Universitas Jenderal Achmad Yani<sup>1,2</sup>

[lilyanabonita123@gmail.com](mailto:lilyanabonita123@gmail.com)<sup>1</sup>, [khaerulrizal@mn.unjani.ac.id](mailto:khaerulrizal@mn.unjani.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*XYZ West Bandung State High School is one of the best schools in West Bandung Regency. In carrying out its activities, schools require many main components, such as human resources (educational personnel). In managing human resources so that they run as expected, organizations and institutions must pay attention to the job satisfaction of their human resources. This research aims to determine the influence of work motivation and the physical work environment on the job satisfaction of civil servant teachers at SMA Negeri XYZ West Bandung. The method in this research uses a quantitative approach with data collection techniques through interviews, questionnaires and documentation, the data analysis method uses quantitative descriptive and quantitative associative methods and the data analysis technique uses multiple linear regression tests by interpreting the SPSS processing output table. Respondents in the research were all civil servant teachers at SMA Negeri XYZ West Bandung except the principal. The results of the research show that partially work motivation has a positive effect on job satisfaction of civil servant teachers at XYZ State High School, West Bandung, while the physical work environment has no effect on job satisfaction for civil servant teachers at XYZ State High School, West Bandung, and simultaneously work motivation and physical work environment have an effect on satisfaction. civil servant teacher at SMA Negeri XYZ West Bandung. So it can be concluded that the higher the motivation that educational staff have, the more satisfied they will be in teaching, this is because the impact of educational staff who have high motivation will be more likely to teach enthusiastically, creatively and innovatively, they will search and choose more effective teaching methods in guiding students, so that in the end they can improve the quality of education provided by SMA Negeri XYZ West Bandung.*

**Keywords:** *Work Motivation, Physical Work Environment, Job Satisfaction.*

**ABSTRAK**

SMA Negeri XYZ Bandung Barat merupakan salah satu sekolah terbaik di Kabupaten Bandung Barat. Dalam menjalankan aktivitasnya sekolah memerlukan banyak komponen utama, seperti sumber daya manusia (tenaga kependidikan). Dalam mengatur sumber daya manusia agar berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka organisasi maupun lembaga wajib memperhatikan kepuasan kerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, metode analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan asosiatif kuantitatif serta teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan cara menafsirkan tabel output pengolahan SPSS. Responden pada penelitian adalah seluruh guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat kecuali kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat, sedangkan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat, serta secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan maka akan semakin puas dalam mengajar, ini disebabkan karena dampak dari tenaga kependidikan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih memiliki kecenderungan untuk mengajar dengan penuh semangat, kreatif dan inovatif, mereka akan lebih mencari dan memilih metode pengajaran yang efektif dalam membimbing siswanya, sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan oleh SMA Negeri XYZ Bandung Barat.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja.

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu hal yang memegang peran sangat penting dimana setiap manusia berhak akan pendidikan yang baik dan berkualitas guna membentuk sumber daya manusia yang unggul dan berkarakter. Kualitas Pendidikan di Indonesia masih terbelah rendah dan memerlukan perhatian lebih serius salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas Pendidikan yang rendah yaitu tidak terselenggaranya kualitas Pendidikan yang baik. Di dalam dunia Pendidikan guru merupakan aset yang perlu diperhatikan karena tanpa adanya guru tujuan Pendidikan tidak akan bisa tercapai (Andi Rasyid, 2019).

Salah satu hal penting yang tidak boleh disepelekan yaitu mengenai kepuasan kerja guru yang dapat memberikan keberhasilan di dunia Pendidikan. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting bagi organisasi maupun lembaga, karena kepuasan kerja dapat menciptakan suatu keadaan yang positif dalam lingkungan kerja (Sujati, 2018). Salah satu faktor yang menjadi penyebab rendahnya kepuasan kerja adalah motivasi kerja yang rendah (Herzberg). Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar ataupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya apabila semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah pula kepuasan kerja. Selain adanya motivasi kerja, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik suatu organisasi maupun lembaga.

Berdasarkan hasil riset penelitian yang dilakukan oleh UNICEF menyampaikan bahwa terdapat 47% guru yang tidak hadir atau mangkir di tempat mereka mengajar (Theo Kalen &

Syofiardi, 2021). Guru yang mangkir dapat berdampak kepada siswa yaitu salah satunya siswa bisa tertinggal materi pembelajaran, hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahry Ramadhani (2023) menunjukkan bahwa ketidakhadiran guru akan berdampak pada menurunnya pencapaian prestasi belajar siswa. Oleh karena itu dibutuhkan dukungan sumber daya manusia yang baik agar tujuan terciptanya sumber daya manusia yang unggul dapat tercapai dengan tepat.

Penelitian ini mengambil lokasi di SMA Negeri XYZ Bandung Barat yang merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Provinsi Jawa Barat, Indonesia. SMA Negeri XYZ Bandung Barat merupakan salah satu sekolah terbaik yang berlokasi di Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan hasil pra survei telah diterima informasi bahwa jumlah guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat adalah berjumlah 40 orang diluar kepala sekolah.

Berdasarkan informasi yang telah diperoleh penulis didapatkan hasil rekapitulasi data kemangkiran dan keterlambatan guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat. Menunjukkan bahwa selama periode Semester Genap Tahun Pelajaran 2023-2024 tingkat kemangkiran dan keterlambatan guru cukup tinggi yaitu sebanyak 331 kali, terdapat jumlah guru yang tidak hadir sebanyak 179 kali serta guru yang terlambat sebanyak 152 kali. Jumlah tingkat kemangkiran dan keterlambatan guru tersebut perlu menjadi perhatian karena menunjukkan kurangnya kesadaran guru untuk masuk mengajar.

Rendahnya motivasi kerja guru akan memberi dampak kepada penurunan kualitas belajar mengajar di sekolah, hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Windasari (2019) menunjukkan bahwa

semakin rendah motivasi guru akan berdampak terhadap kualitas mengajar guru disekolah. Permasalahan lain yang ditemukan adalah mengenai lingkungan kerja fisik. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sarah Lee) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak baik dapat berdampak pada ketidakpuasan guru saat mengajar. Adapun beberapa kondisi lingkungan kerja fisik pada SMA Negeri XYZ Bandung Barat, yaitu : Ruang kelas yang kurang memiliki pencahayaan yang bagus sehingga dapat membuat guru dan siswa kurang nyaman dalam kegiatan belajar mengajar, serta terdapat aroma yang tidak nyaman disekitaran toilet yang dikarenakan kurangnya perawatan dan perhatian dalam penggunaan toilet yang pada akhirnya berdampak terhadap kenyamanan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu perhatian dan pembuktian tentang optimalisasi kepuasan dalam proses kegiatan belajar mengajar melalui motivasi kerja dan perhatian terhadap lingkungan kerja fisik pada SMA Negeri XYZ Bandung Barat.

## **KAJIAN TEORI**

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting yang tidak bisa dilepaskan baik di suatu organisasi, institusi maupun di dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat dianggap sebagai aset yang paling berharga yang ada pada organisasi. Maka dari itu, sumber daya manusia dijadikan aset yang perlu dilatih dan dikembangkan dengan bertujuan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan dari beberapa definisi sumber daya manusia menurut

para ahli, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam sebuah organisasi yang terdiri dari individu-individu yang membentuk tenaga kerja.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut Enny (2019), menyatakan bahwa Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Karena setiap individu memiliki perasaan atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak. Sedangkan motivasi kerja menurut Ferdinatus (2020), menyatakan bahwa Motivasi kerja merupakan sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena adanya dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun dalam organisasi.

Berdasarkan dari beberapa definisi motivasi kerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada

disekitar para tenaga kerja yang mampu mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan dari beberapa definisi lingkungan kerja fisik menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi pada seluruh objek fisik yang ada pada sekeliling lingkungan di dalam sebuah perusahaan yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun secara tidak langsung.

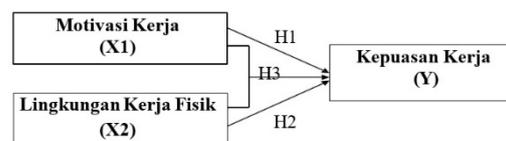
### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2019), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dari kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan kepuasan kerja menurut Handoko (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami pada lingkungan kerja.

Berdasarkan dari beberapa definisi kepuasan kerja menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan yang menimbulkan rasa puas dan rasa senang yang berasal dari diri seseorang akan pekerjaan yang mereka lakukan.

Tujuan penelitian ini yaitu: (1) untuk mengetahui motivasi kerja guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat; (2) untuk mengetahui tanggapan responden lingkungan kerja fisik di SMA Negeri XYZ Bandung Barat; (3) untuk mengetahui kepuasan kerja guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat; dan (4) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru PNS

SMA Negeri XYZ Bandung Barat baik secara parsial maupun simultan. Gambar penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

Berdasarkan paradigma di atas, maka hipotesis dalam penelitian dengan judul "Optimalisasi Kepuasan Kerja Guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat Melalui Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik" adalah sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat.

H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat.

H3 : Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat.

### METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, metode analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan asosiatif kuantitatif serta teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan cara menafsirkan tabel output pengolahan SPSS. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada pendekatan positivisme. Tujuan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2022), menyatakan bahwa tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

sebelumnya. Analisis deskriptif kuantitatif menurut Sugiyono (2022), menyatakan bahwa analisis deskriptif kuantitatif merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menginterpretasikan informasi yang terkandung dalam data tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang dapat diterapkan secara umum. Sedangkan analisis asosiatif kuantitatif menurut Sugiyono (2022), menyatakan bahwa analisis asosiatif kuantitatif adalah suatu rumusan masalah penelitian bertujuan untuk mengajukan pertanyaan tentang keterkaitan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini, data dan informasi dikumpulkan melalui survei dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden, pada penelitian ini pendekatan analisis data melibatkan metode deskriptif kuantitatif dan asosiatif kuantitatif. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), baik dilihat secara parsial maupun secara simultan. Kesimpulan yang didapatkan dari pengujian tersebut dapat berupa penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis yang diajukan.

Indikator untuk setiap variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian**

No	Variabel	Indikator
1	Motivasi Kerja (X1)	Menurut Hasibuan (2007) Pekerjaan Itu Sendiri Keberhasilan Pengakuan Tanggung Jawab Pengembangan Potensi Diri
2	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Menurut Sedarmayanti (2018) Penerangan Kenyamanan Bau-bauan Tata warna

3	Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2017) Perputaran Karyawan ( <i>Turnover</i> ) Tingkat Kemangkiran Tingkat Pekerjaan Ukuran Organisasi Perusahaan
---	--------------------	--

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik peneliti menyebarkan kuesioner kepada 44 responden. Peneliti telah melakukan proses uji validitas dan uji reliabilitas dengan memanfaatkan aplikasi SPSS versi 25.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.661	0.297	Valid
	X1.2	0.517	0.297	Valid
	X1.3	0.544	0.297	Valid
	X1.4	0.485	0.297	Valid
	X1.5	0.434	0.297	Valid
	X1.6	0.438	0.297	Valid
	X1.7	0.436	0.297	Valid
	X1.8	0.306	0.297	Valid
	X1.9	0.434	0.297	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0.436	0.297	Valid
	X2.2	0.554	0.297	Valid
	X2.3	0.702	0.297	Valid
	X2.4	0.578	0.297	Valid
	X2.5	0.482	0.297	Valid
	X2.6	0.837	0.297	Valid
	X2.7	0.435	0.297	Valid
	X2.8	0.648	0.297	Valid
	X2.9	0.582	0.297	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.412	0.297	Valid
	Y.2	0.434	0.297	Valid
	Y.3	0.643	0.297	Valid
	Y.4	0.644	0.297	Valid
	Y.5	0.308	0.297	Valid
	Y.6	0.387	0.297	Valid
	Y.7	0.552	0.297	Valid
		Y.80,688	0.297	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.677	9	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.749	9	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.689	8	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dan 3, hasil uji validitas dipresentasikan melalui  $r_{hitung}$  yang diperoleh dari korelasi *koefisien product moment*. Setelah menganalisis data yang diproses, terbukti bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dikategorikan sebagai valid karena setiap nilai  $r_{hitung}$  dari masing-masing pernyataan lebih besar daripada  $r_{tabel}$  yaitu (0,297). Artinya instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang seharusnya diukur. Selanjutnya untuk menguji reliabilitas kuesioner dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* yang terdapat pada tabel *Reliability Statistics*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan atau reliabel.

Setelah mengolah data normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, ditemukan nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$  yang menandakan jika data pada penelitian ini berdistribusi normal. Selain itu, uji multikolinearitas mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *tolerance* sebesar  $0,808 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,238 < 10,00$  hal ini menandakan jika tidak terjadi gejala multikolinearitas atau tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Pada variabel motivasi kerja sebesar 0,721 dan variabel

lingkungan kerja fisik sebesar 0,068 hal ini menandakan jika tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam data.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang dapat dikategorikan tinggi/cukup, hal ini dapat dilihat dari perolehan rata-rata skor total sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Pengujian Deskriptif**

Variabel	Persentase Skor
Motivasi Kerja	3,39
Lingkungan Kerja Fisik	3,56
Kepuasan Kerja	3,69

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil analisis deskriptif kuantitatif yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa setiap sub variabel motivasi kerja guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat, ditemukan total skor rata-rata sebesar 3,39 yang termasuk kedalam kriteria cukup. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat memiliki motivasi yang cukup dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel lingkungan kerja fisik di SMA Negeri XYZ Bandung Barat, ditemukan hasil total skor rata-rata sebesar 3,56 yang termasuk kedalam kriteria tinggi. Namun demikian dari hasil perhitungan rata-rata terdapat salah satu indikator lingkungan kerja fisik yaitu penerangan diruang kelas yang dirasa oleh responden tidak terlalu terang sehingga guru merasa kurang nyaman saat melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Oleh sebab itu peneliti mencoba memberikan saran agar sekolah lebih memperhatikan indikator penerangan diruang kelas.

Selanjutnya, setelah melakukan perhitungan total rata-rata pada setiap sub variabel kepuasan kerja guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat dengan hasil total skor rata-rata sebesar 3,69 yang termasuk kedalam kriteria tinggi. Ini menunjukkan bahwa guru SMA Negeri XYZ Bandung Barat memiliki kepuasan dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang didukung dengan lancarnya dalam berkoordinasi dan komunikasi antar sesama guru pada bidang keahlian yang sama maupun berbeda serta juga guru memiliki kesempatan dalam berpartisipasi terhadap berbagai kegiatan yang ada pada sekolah.

Kemudian berdasarkan hasil analisis pengujian deskriptif kuantitatif ketiga variabel yakni variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja, menunjukkan skor tertinggi yaitu pada variabel kepuasan kerja dengan total skor rata-rata sebesar 3,69. Skor terendah dari hasil analisis deskriptif penelitian ini yakni variabel motivasi kerja dengan total skor rata-rata sebesar 3,39 yang termasuk dalam kriteria cukup.

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	11.377	3.843			2.960	.005
X1	.532	.124	.574		4.297	.000
X2	.101	.106	.127		.954	.346

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 1, diperoleh hasil dari uji regresi berganda lalu dijelaskan melalui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,377 + 0,532X_1 + 0,101X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai 11.377 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik bernilai nol, maka variabel kepuasan kerja bernilai 11.377 satuan.
2. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,532 artinya apabila terjadi peningkatan satu-satuan motivasi kerja maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,532 satuan.
3. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,101 artinya apabila terjadi peningkatan satu-satuan lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,101 satuan.

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial**

Variabel	thitung	ttabel	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	4,297	1,683	0,000	0,05	Berpengaruh
X2	0,954	1,683	0,346	0,05	Tidak Berpengaruh

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Dari informasi tabel 6 diatas, ditemukan bahwa besar pengaruh pada variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dari nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan motivasi kerja memperoleh nilai perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  4,297 > 1,683. Maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang dimana berarti motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu nilai signifikansi variabel lingkungan kerja fisik sebesar  $0,346 > 0,05$  dan lingkungan kerja fisik memperoleh nilai perbandingan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  0,954 < 1,683. Maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang artinya jika lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti

Mukaromah & Resya Dwi Marselina (2023) dengan hasil bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Itu artinya bahwa peningkatan kepuasan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Guru cenderung tidak memperhatikan pencahayaan, sirkulasi udara yang tersedia pada ruang guru maupun ruang kelas, dan para guru cenderung menerima keadaan yang tersedia disekitarnya seperti kebersihan yang tidak terjaga.

Uji simultan (uji f) dilakukan guna menentukan apakah variabel variabel independent (X1 dan X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Dari hasil uji simultan menggunakan SPSS 25 didapat nilai f hitung yaitu 14,221.

Jadi ftabel yang digunakan adalah  $2;44-3-1 = 40$ , maka ftabel yang digunakan adalah  $2 ; 40$  adalah 3,23. Hasil perhitungan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Smultan**

Variabel	F hitung	F tabel	Sig	Prob	Keterangan
Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan Kerja	14,221	3,23	0,000	0,05	Berpengaruh

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Perhitungan uji F memberikan nilai f hitung sebesar  $14,221 > 3,23$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan jika  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang bermakna jika terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja secara bersamaan.

**Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 <sup>a</sup>	.410	.381	2.730
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan jika R Square koefisien

determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,410 yang dimana artinya variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 41%, Sehingga dapat diartikan motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh cukup berarti terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 59% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh peneliti seperti variabel kepemimpinan, kinerja, pembinaan disiplin, dan sebagainya.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pada penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat termasuk kedalam kriteria cukup. Itu artinya menunjukkan bahwa semua guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat memiliki tingkat motivasi yang memadai untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik, secara keseluruhan guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat memiliki dorongan yang cukup untuk bekerja dengan efektif dan efisien.
2. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik pada guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat termasuk kedalam kriteria tinggi. Itu artinya para guru masih merasa terganggu pada penerangan, kenyamanan, bau-bauan dan tata warna. Guru yang merasa kurang nyaman dimulai dengan penerangan yang tidak terlalu terang sehingga guru merasa kurang nyaman saat

melaksanakan kegiatan belajar mengajar

3. Selanjutnya tanggapan responden terhadap kepuasan kerja pada guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat termasuk kedalam kriteria tinggi. Artinya masih ada beberapa guru yang sering kali tidak hadir dan mengajar.
4. Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat baik secara parsial maupun simultan.
  - a. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat.
  - b. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat.
  - c. Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat dengan kriteria pengaruh cukup berarti.

#### **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, peneliti memberikan beberapa saran yang dijadikan sebagai masukan untuk penelitian selanjutnya, serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi SMA Negeri XYZ Bandung Barat. Berikut adalah beberapa saran dan masukan pada penelitian ini:

1. Saran untuk SMA Negeri XYZ Bandung Barat:
  - a. Berdasarkan hasil deskriptif kuantitatif mengenai motivasi kerja guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat termasuk kedalam kriteria yang cukup, dengan nilai rata-rata 3,39. Namun demikian terdapat indikator-indikator pada

variabel motivasi kerja seperti keberhasilan, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan potensi. Dalam hasil pengolahan data deskriptif kuantitatif terdapat salah satu dari indikator tersebut yang perlu untuk diperhatikan yaitu indikator tanggung jawab, oleh karena itu peneliti menyarankan kepada guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat perlu untuk diperhatikan karena tanggung jawab memiliki dorongan dari dalam diri guru untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga akan mendapatkan penghargaan atas prestasi yang dicapai. Begitupun untuk indikator yang memiliki hasil tanggapan yang tinggi seperti indikator pekerjaan itu sendiri peneliti mencoba untuk memberikan saran kepada sekolah untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau kursus yang relevan dengan bidang pengajaran mereka untuk terus meningkatkan keterampilan dan prestasi kerja sehingga akan mendapatkan penghargaan atas prestasi yang sudah dicapai.

- b. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai lingkungan kerja fisik SMA Negeri XYZ Bandung Barat termasuk kedalam kriteria yang tinggi. Dengan nilai rata-rata 3,54. Namun demikian terdapat indikator-indikator pada variabel lingkungan kerja fisik seperti penerangan, kenyamanan, bau-bauan, dan tata warna. Dalam hasil pengolahan data deskriptif kuantitatif terdapat salah satu dari indikator tersebut yang perlu untuk diperhatikan yaitu indikator bau-bauan, oleh karena itu peneliti menyarankan kepada guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat perlu untuk diperhatikan agar pihak kebersihan sekolah untuk selalu

membersihkan ruang guru, ruang kelas, serta toilet guru secara rutin untuk mencegah terjadinya aroma yang tidak diinginkan, sehingga dapat memberikan kenyamanan guru saat mengajar agar tetap optimal. Begitupun untuk indikator yang memiliki hasil tanggapan yang tinggi seperti indikator tata warna peneliti mencoba untuk memberikan saran agar pihak sekolah untuk mempertahankan tata warna pada ruang guru dan ruang kelas.

- c. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai kepuasan kerja SMA Negeri XYZ Bandung Barat termasuk kedalam kriteria yang tinggi. Dengan nilai rata-rata 3,69. Namun demikian terdapat indikator-indikator pada variabel kepuasan kerja seperti tingkat kemangkiran, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Dalam hasil pengolahan data deskriptif kuantitatif terdapat salah satu dari indikator tersebut yang perlu untuk diperhatikan yaitu indikator tingkat kemangkiran, oleh karena itu peneliti menyarankan kepada guru PNS SMA Negeri XYZ Bandung Barat perlu untuk diperhatikan agar pihak sekolah memberikan insentif kepada guru yang jarang terlambat atau absen dengan berupa penghargaan, bonus atau tunjangan khusus dan juga memberikan penyuluhan kepada guru tentang pentingnya kehadiran tepat waktu dan kehadiran secara umum. Begitupun untuk indikator yang memiliki hasil tanggapan yang tinggi seperti indikator ukuran organisasi perusahaan peneliti mencoba memberi saran agar pihak sekolah untuk mengoptimalkan antara sesama guru atau dengan siswa agar lebih kompak untuk berkoordinasi dan berpartisipasi

dalam kegiatan yang ada pada sekolah

2. Saran untuk peneliti selanjutnya: Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan acuan atau perbandingan serta referensi bagi penelitian selanjutnya. Namun pada penelitian ini masih banyak kekurangan untuk penelitian selanjutnya, maka disarankan untuk menambahkan teori-teori menurut para ahli yang berbeda maupun teori-teori menurut para ahli yang terbaru dengan tujuan untuk memperluas pengetahuan terkait motivasi kerja lingkungan kerja fisik, serta kepuasan kerja dan dapat menambahkan variabel yang lainnya seperti pembinaan disiplin, kepemimpinan, budaya organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama..
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE 55 Yogyakarta.
- Rasyid, Andi., (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja., Motivasi Kerja Dan Kompensasi, P., Terhadap Kepuasan Kerja., Sma, P., Perkumpulan, S., Studi, P., Manajemen, M., Pascasarjana, P.,*

- Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2019). *Jurnal Manajemen*, 7(2), 165-173.
- Irham, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Aplikasi)*. Alfabeta: Bandung
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Sugiyono, Ed.). Alfabeta
- GuruBelajar.id, (2022). Masalah Pendidikan Di Indonesia 2022. <https://gurubelajar.id/>. Diakses pada 2 November 2024.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96-107.
- Rasyid, Andi., (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja., Motivasi Kerja Dan Kompensasi, P., Terhadap Kepuasan Kerja., Sma, P., Perkumpulan, S., Studi, P., Manajemen, M., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., & Utara, S. (2019). *Jurnal Manajemen*, 7(2), 165-173.
- Idris, K. &. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *PINISI JOURNAL OF ART, HUMANITY & SOCIAL STUDIES*, 2, 178-189.
- Safhira, D., & Suarmanayasa, I. N. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smk Negeri 3 Singaraja (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen