

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND PHYSICAL WORK
ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION IN XYZ IT ELEMENTARY SCHOOL
TEACHERS**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA GURU SD IT XYZ**

Renald Alfarish Mulyadi¹, Khaerul Rizal Abdurahman²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani

Jl. Terusan Jenderal Sudirman, Kota Cimahi, Jawa Barat^{1, 2}

renaldalfarish_20p398@mn.unjani.ac.id¹, khaerulrizal@mn.unjani.ac.id²

ABSTRACT

Teacher satisfaction has an important role in student education and development, including in SD IT XYZ. Satisfied teachers tend to have a more positive relationship with students, which makes them more patient, friendly, and supportive of students' emotional and academic needs, thereby increasing students' confidence and motivation to learn. Some experts state that job satisfaction can be obtained through a good organizational culture and physical work environment. However, based on findings in the field, some teachers at SD IT XYZ have not fully implemented the set values, and the observation results show that there are still inadequate teaching and learning facilities. The purpose of this study is to determine the influence of organizational culture and physical work environment on job satisfaction in elementary school teachers in Karawang Regency. The method used in this study is a quantitative method with a sample determination technique, namely the entire population is used as a sample. Data collection techniques by conducting interviews, observations and distributing questionnaires. The data analysis technique uses quantitative descriptive methods and quantitative associative methods as well as multiple regression analysis. The results of the partial study both organizational culture and work environment have a positive effect on the job satisfaction of SD IT XYZ teachers, as well as simultaneously. This means that the more teachers at SD IT XYZ can understand and implement from every value or norm that exists in SD IT XYZ, it will be a way to increase teacher job satisfaction, and the better the facilities in teaching and learning activities such as classrooms, teachers' rooms, and other facilities such as toilets, it will deliver teacher satisfaction when teaching.

Keywords : Organizational Culture, Physical Work Environment, Job Satisfaction

ABSTRAK

Kepuasan guru memiliki peran penting dalam pendidikan dan perkembangan siswa, termasuk di SD IT XYZ. Guru yang puas cenderung memiliki hubungan yang lebih positif dengan siswa, yang membuat mereka lebih sabar, ramah, dan mendukung kebutuhan emosional serta akademis siswa, sehingga meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi belajar siswa. Beberapa ahli menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh melalui budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik yang baik. Namun, berdasarkan temuan di lapangan, beberapa guru di SD IT XYZ belum sepenuhnya menerapkan nilai-nilai yang ditetapkan, dan hasil observasi menunjukkan masih ada fasilitas kegiatan belajar mengajar yang kurang memadai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada

guru SD IT XYZ di Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik penentuan sampel yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara, observasi dan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan metode asosiatif kuantitatif serta analisis regresi berganda. Hasil penelitian secara parsial baik budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SD IT XYZ, begitupun secara simultan. Artinya semakin guru-guru di SD IT XYZ dapat memahami dan mengimplementasikan dari setiap nilai-nilai atau norma-norma yang ada di SD IT XYZ maka akan menjadi cara dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, dan semakin baik fasilitas dalam kegiatan belajar mengajar seperti ruang kelas, ruang guru, dan sarana lain seperti toilet maka akan mengantarkan kepuasan guru saat mengajar.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan Indonesia masih belum pada taraf maju. Menurut informasi (*World Top 20 Project*, 2018) ada 20 negara yang merilis peringkat pendidikan terbesar tahun 2023 di dunia, dimana Indonesia berada di peringkat 67 dari 203 negara yang tidak masuk ke dalam 20 negara tersebut. Melihat dari situasi ini maka harus menjadi perhatian bersama dalam meningkatkan pendidikan di Indonesia, pendidikan adalah tugas yang sering diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui studi dan pengajaran yang berkelanjutan.

Pendidikan, menurut Sujana (2019), merupakan upaya untuk membantu jiwa siswa baik mental maupun fisik bergerak dari sifat alami mereka menuju peradaban manusia yang lebih baik. Beberapa contoh dari proses pendidikan untuk memanusiakan orang ini adalah memberi anak-anak instruksi tentang cara duduk lebih baik, diam agar tidak mengganggu orang lain, tahu tubuh bersih seperti apa mereka, berpakaian rapi, menghormati orang tua dan muda, dan menunjukkan kasih sayang satu sama lain.

Menurut Pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia, tujuan utama pendidikan di

negara tersebut adalah untuk membantu siswa menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab di negaranya. Pendidikan juga bertujuan untuk membentuk karakter dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam kerangka kehidupan berbangsa. Mengingat ruang lingkup tujuan pendidikan Indonesia, negara memiliki tugas yang signifikan untuk mewujudkan aspirasi tersebut. (Damayanti & Ismiyati, 2022).

Bidang pendidikan sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk membangun masyarakat yang berkualitas. Ada beberapa pendekatan bagi sektor publik dan komersial untuk meningkatkan standar pendidikan, tetapi pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk membangun masyarakat yang berkualitas tinggi. Sebelum melaksanakan pengembangan sumber daya manusia, pendidikan berkualitas tinggi harus diterapkan (Herlina & Suherman, 2020).

Pelaksanaan pendidikan dapat dipengaruhi oleh sejumlah elemen tambahan, seperti pendidik, peserta didik, gedung dan infrastruktur pendidikan, administrasi, dan pendanaan. Ada hubungan antara

masing-masing elemen ini yang memengaruhi keberhasilan dan peningkatan standar pendidikan. Guru adalah pemain kunci yang terlibat langsung dengan siswa sebagai mata pelajaran dan objek pembelajaran, menjadikannya salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam pendidikan. Orang-orang terpenting dalam pendidikan adalah instruktur, yang memiliki tanggung jawab khusus untuk memimpin dan mendukung bidang pendidikan. Pendidikan yang baik, jika tidak diimbangi dengan bakat yang seimbang, akan kurang signifikan. Guru adalah peranan penting dalam dunia pendidikan karena dengan adanya guru maka proses pendidikan akan dapat berjalan dengan baik dan guru adalah salah satu peranan yang sangat penting bagi para anak didik yang akan menentukan kualitasnya.

Guru memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan tujuan pendidikan sebagai anggota tim pengajar. Undang-Undang Republik Indonesia Bab 2 Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 4, menyatakan bahwa peran guru sebagai agen pembelajaran merupakan standar pendidikan di tingkat nasional, dan bahwa posisi guru sebagai profesional adalah untuk meningkatkan martabat dan martabat guru. meningkatkan pembelajaran. Tidak mungkin untuk

memisahkan pelaksanaan pendidikan berkualitas tinggi dari kaliber pendidik, dan guru menetapkan standar pendidikan melalui tingkat kepuasan kerja mereka yang tinggi (**Damayanti & Ismiyati, 2022**).

Pendapat seseorang tentang pekerjaan mereka dan sikap mereka secara keseluruhan terhadap cita-cita organisasi adalah dua komponen utama kepuasan kerja. Mengingat keadaan tersebut, adalah tepat bagi semua pemimpin untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja di antara tenaga kerja mereka (**Hermawan & Ramadhan, 2016**). Di tempat kerja saat ini, tingkat kepuasan kerja di kalangan guru sering digunakan untuk mengukur kematangan bisnis.

Robbins & Judge (2017:46) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang baik terhadap pekerjaan seseorang yang muncul dari penilaian atributnya. Sensasi positif dialami oleh individu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan perasaan negatif dialami oleh individu dengan tingkat rendah, hal ini dicirikan dengan tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Berdasarkan arsip tata usaha SD IT XYZ di Kabupaten Karawang diperoleh data dan informasi mengenai ketidakhadiran Guru SD IT XYZ. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Data Mangkir Guru SD IT XYZ di Kabupaten Karawang

NO	BULAN	KETERANGAN (Kali)
1	Januari	41
2	Februari	39
3	Maret	47
4	April	54
5	Mei	32
6	Juni	48
7	Juli	52
8	Agustus	37
9	September	49
10	Oktober	34
11	November	20
JUMLAH		453

Sumber: Arsip Tata Usaha SD IT XYZ

Berdasarkan tabel 1 mengenai tingkat ketidakhadiran guru SD IT XYZ di Kabupaten Karawang diketahui bahwa pada bulan Januari – November tahun 2023 banyak guru yang tidak masuk tanpa keterangan sebanyak 453 kali, hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat suatu hal yang kurang tepat pada proses berjalannya kegiatan di SD IT XYZ sehingga menyebabkan tingginya angka Mangkir pada guru. Apabila hal ini dibiarkan begitu saja maka akan menjadi penghambat di dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Loyalitas dan semangat karyawan di tempat kerja adalah dua manfaat kepuasan kerja. Sikap positif tentang pekerjaan mereka hadir di antara pekerja yang melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Ketika pekerja senang dengan pekerjaan mereka, mereka akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik, yang akan meningkatkan produktivitas. Namun, kinerja karyawan akan sering menurun jika mereka tidak senang dengan pekerjaan mereka dan berkontribusi kurang optimal bagi organisasi. Perusahaan dapat mencapai kepuasan kerja karyawan dengan beberapa cara, salah satunya melalui budaya perusahaan (Susilo et al., 2018).

Menurut Marwansyah (2014:182) memahami norma, nilai, sikap, dan keyakinan organisasi sangat penting. Ini adalah hal-hal yang diterima orang-orang dari suatu organisasi. Budaya organisasi berupaya mengubah pola pikir dan tindakan anggota tenaga kerja saat ini untuk meningkatkan output dan memenuhi tantangan baru. Hal ini meningkatkan kepuasan kerja secara individu dan organisasi (Susilo et al., 2018). Budaya penting bagi organisasi dan orang lain. Memberi anggota organisasi rasa identitas adalah fungsi penting lainnya; Budaya organisasi yang kuat mendorong loyalitas pada tujuan yang lebih besar dari diri sendiri atau kepentingan pribadi, yang mendukung stabilitas tatanan sosial. Organisasi disatukan oleh budaya mereka, yang menetapkan harapan untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan (Robbins & Judge, 2017:359).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Neneng sebagai Kepala Sekolah SD IT XYZ di Kabupaten Karawang terdapat informasi bahwa Yayasan Pendidikan XYZ memiliki budaya organisasi yang dicerminkan nilai-nilai yang dianut SD IT XYZ, Untuk lebih jelasnya tercantum dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2 Implementasi Budaya Organisasi SD IT XYZ di Kabupaten Karawang

NO	KEGIATAN	KETERANGAN WAKTU	KATEGORI	
1	Datang tepat waktu dan pulang tepat waktu	Dilaksanakan setiap hari Senin – Sabtu	Belum	terlaksana secara rutin
2	Menggunakan Bahasa Arab di hari Senin-Rabu	Dilaksanakan Detiap Hari Senin - Rabu	Belum	terlaksana secara rutin
3	Berdoa sebelum dan sesudah Belajar	Dilaksanakan setiap Belajar	Sudah	terlaksana secara rutin
4	Kerapihan	Di laksanakan Setiap hari senin - sabtu	Sudah	terlaksana secara rutin
5	Shalat Dhuha Bersama Seluruh Guru	Dilaksanakan Senin - Sabtu Pada Pukul 07:00	Belum	terlaksana secara rutin

6	Menggunakan Bahasa Inggris	Dilaksanakan setiap hari Jumat – Sabtu	Belum terlaksana secara rutin
---	----------------------------	--	-------------------------------

Merupakan beberapa bagian pengimplementasian dari budaya organisasi yang ada di Yayasan Pendidikan XYZ Kabupaten Karawang, yang dimana masih terdapat beberapa budaya yang tidak berjalan dengan baik sesuai dengan budaya yang telah ditetapkan. Selain kegiatan yang telah disebutkan pada tabel diatas, budaya lain seperti bagi guru yang diwajibkan mengenakan pakaian rapih, serta potongan rambut yang rapih, hal tersebut merupakan salah satu budaya yang sudah melekat di Yayasan Pendidikan XYZ di Kabupaten Karawang. Dari hasil wawancara dengan Ibu Neneng Nurjuaedah Kepala Sekolah SD IT XYZ di Kabupaten Karawang bahwa budaya organisasi tersebut telah di sosialisasikan dengan sangat baik kepada seluruh guru, tetapi tetap saja masih ada beberapa guru yang tidak mengimplementasikan budaya organisasi yang telah dibentuk tersebut. Karena ada beberapa guru yang merasa tidak sesuai dengan Nilai – Nilai yang telah di tetapkan sekolah, Sehingga Beberapa guru tersebut kesulitan dalam Mengimplementasikannya.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting bagi keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja Menurut **(Natania & Martha, 2023)**

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Untuk menguji hipotesis yang ditetapkan, metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai teknik penelitian berdasarkan filosofi positivis, digunakan untuk melakukan studi pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan peralatan penelitian, dan menganalisis

lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan berpotensi memengaruhi seberapa baik mereka menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Ini termasuk hal-hal seperti musik dan kebersihan. Meskipun lingkungan yang tidak menarik dapat menurunkan kepuasan, tempat kerja yang mendukung menawarkan keselamatan, kenyamanan, dan keadaan kerja terbaik. Elemen tempat kerja yang dapat memengaruhi produktivitas individu termasuk suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, dan kebersihan. Untuk alasan ini, sangat penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor ini **(Yordan Kalos et al., 2023)**.

Berdasarkan fenomena di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Agustini et al., **(2018)** yang menyatakan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada Guru SD IT XYZ.

data kuantitatif dan statistic **(Sugiyono, 2022:8)**. Dalam penelitian ini, kuesioner dengan skala penelitian yang memanfaatkan *semantic differensial* dibagikan kepada responden untuk mengumpulkan data dan informasi melalui survei. Indikator untuk setiap variabel penelitian yang akan diberikan kepada responden adalah sebagai berikut:

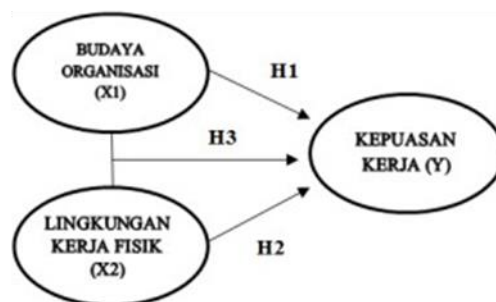
Tabel 3 Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Budaya Organisasi (X1)	Menurut Robbins & Judge (2015:355) a. Inovasi dan Pengambilan Risiko b. Memperhatikan Detail c. Orientasi Pada Hasil d. Orientasi Pada Orang e. Orientasi Pada Tim f. Keagresifan g. Stabilitas
2	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Menurut Sedarmayanti (2017:28) a. Penerangan b. Temperatur di Tempat Kerja c. Bau-bauan d. Perencanaan Tata Warna e. Dekorasi di Tempat Kerja f. Keamanan g. Kebersihan
3	Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2017:117) a. Perputaran Pegawai (Turnover) b. Tingkat Ketidakhadiran c. Tingkat Pekerjaan

Serta teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan program SPSS versi 26 sebagai alat bantu olah data. Sampel yang digunakan adalah seluruh guru pada SD IT XYZ di Kabupaten Karawang yang berjumlah 32 orang. Analisis data yang digunakan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji

asumsi klasik, uji regresi berganda serta uji hipotesis.

Untuk mengetahui model penelitian secara skematis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru SD IT XYZ di Kabupaten Karawang dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1 Paradigma Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru SD IT XYZ

Hipotesis 1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SD IT XYZ

Hipotesis 2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SD IT XYZ

Hipotesis 3: Budaya organisasi dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SD IT XYZ

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi				
X1.1	0.601	Valid	0.808	Reliabel
X1.2	0.555	Valid		
X1.3	0.626	Valid		
X1.4	0.530	Valid		
X1.5	0.675	Valid		
X1.6	0.675	Valid		
X1.7	0.692	Valid		
X1.8	0.658	Valid		
X1.9	0.644	Valid		
X1.10	0.527	Valid		
Lingkungan Kerja Fisik				
X2.1	0.415	Valid	0.735	Reliabel
X2.2	0.417	Valid		
X2.3	0.606	Valid		
X2.4	0.734	Valid		
X2.5	0.475	Valid		
X2.6	0.456	Valid		
X2.7	0.552	Valid		
X2.8	0.648	Valid		
X2.9	0.569	Valid		
X2.10	0.434	Valid		
X2.11	0.411	Valid		
Kepuasan Kerja				
Y.1	0.543	Valid	0,724	Reliabel
Y.2	0.659	Valid		
Y.3	0.660	Valid		
Y.4	0.701	Valid		
Y.5	0.697	Valid		
Y.6	0.502	Valid		
Y.7	0.401	Valid		
Y.8	0.438	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil uji validitas dipresentasikan melalui r_{hitung} yang diperoleh dari korelasi koefisien *product moment*. Setelah menganalisis data yang telah diproses, terbukti bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena setiap nilai r_{hitung} dari masing-masing

pernyataan lebih besar daripada r_{tabel} (0,3440). 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 dalam tabel *Reliability Statistics*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan atau reliabel.

Untuk Mengetahui tanggapan responen mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan

kerja pada Guru SD IT XYZ. Peneliti telah melakukan penyebaran kuesioner kepada 32 responden. Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan mengenai variabel budaya organisasi telah valid dan reliabel. Terlampir dalam tabel berikut:

Tabel 5 Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Budaya Organisasi

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Inovasi dan Pengambilan Risiko	3,36	Cukup
Memperhatikan Detail	3,67	Teliti
Orientasi Pada Hasil	4	Kuat
Orientasi Pada Orang	4,13	Terbuka
Orientasi Pada Tim	4,13	Kuat
Keagresifan	3,44	Tinggi
Stabilitas	3,59	Baik
TOTAL	(3,36 + 3,67 + 4 + 4,13 + 4,13 + 3,44 + 3,59) : 7 = 26,32 : 7	
TOTAL SKOR RATA-RATA	3,76	
KRITERIA	KUAT	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2024

Berdasarkan tabel 5 menunjukan bahwa kriteria variabel budaya organisasi menurut tanggapan responden masuk kepada kriteria kuat dengan poin 3,76 dimana sub variabel tertinggi adalah orientasi pada tim dan orientasi pada orang dengan poin 4,13 kemudian sub variabel

terendah adalah inovasi dan pengambilan resiko dengan poin 3,36 sehingga dapat disimpulkan pada hasil survei kuisisioner guru SD IT XYZ menghasilkan kriteria kuat dalam mengimplementasikan budaya organisasi.

Tabel 6 Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Penerangan	3,33	Cukup Terang
Tempratur	3,41	Tinggi
Bau-Bauan	3,24	Cukup Mengganggu
Tata Warna	3,31	Cukup Sesuai
Dekorasi	3,41	Sesuai
Keamanan	3,44	Aman
Kebersihan	3,36	Cukup
TOTAL	(3,33 + 3,41 + 3,24 + 3,31 + 3,41 + 3,44 + 3,36) : 7 = 23,5 : 7	
TOTAL SKOR RATA-RATA	3,36	
KRITERIA	CUKUP	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2024

Berdasarkan tabel 6 variabel lingkungan keja fisik menunjukan bahwa kriteria variabel lingkungan kerja fisik menurut tanggapan responden

masuk kepada kriteria cukup dengan poin 3,36 dimana sub variabel tertinggi adalah keamanan dengan poin 3,44 kemudian sub variabel terendah adalah

bau bauan dengan poin 3,24 sehingga dapat disimpulkan pada hasil survei kuisisioner guru SD IT XYZ

menghasilkan kriteria cukup dalam memfasilitasi lingkungan kerja fisik.

Tabel 7 Total Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Perputaran Pegawai	3,56	Tinggi
Tingkat Ketidakhadiran Kerja	3,38	Cukup
Tingkat Pekerjaan	3,49	Sesuai
Ukuran Organisasi	3,25	Cukup
TOTAL	(3,56 + 3,38 + 3,49 + 3,25) : 4 = 13,68 : 4	
TOTAL SKOR RATA-RATA	3,42	
KRITERIA	PUAS	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2024

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa kriteria variabel kepuasan kerja menurut tanggapan responden masuk kepada kriteria puas dengan poin 3,42 dimana sub variabel tertinggi adalah perputaran pegawai dengan poin 3,56 kemudian sub variabel terendah adalah ukuran organisasi dengan poin 3,25 sehingga dapat disimpulkan pada hasil survei kuisisioner guru SD IT XYZ menghasilkan kriteria puas dalam mengembangkan standar kepuasan untuk merasakan kepuasan kerja.

Selanjutnya, setelah mengolah data normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, ditemukan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, data memiliki distribusi

normal. Selain itu, uji multikolinearitas mengungkapkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *tolerance* sebesar $0,505 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,979 < 10$ yang menandakan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas atau tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Selanjutnya, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,348 dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,170, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Ini menandakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam data.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T value Sig.
1	(Constant)	4.607	3.676		1.253 .220
	Budaya Organisasi	.319	.131	.416	2.427 .022
	Lingkungan Kerja Fisik	.288	.123	.403	2.353 .026

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Berdasarkan tabel 8 di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,607 + 0,319X_1 + 0,288X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 4,607 menunjukkan jika variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) bernilai nol, maka variabel kepuasan kerja bernilai 4,607.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) berarah positif sebesar 0,319 hal ini menyatakan bahwa jika budaya organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,319.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X2) berarah positif sebesar 0,288 hal ini menyatakan bahwa jika lingkungan kerja fisik (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,288.

Tabel 9 Hasil Uji T Parsial

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	2.427	2.045	0.022	0.05	Berpengaruh
X2	2.353	2.045	0.026	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Berdasarkan tabel 9 di atas, hasil analisis data uji t parsial menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,427 > 2,045$ dan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja.

Kemudian, variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,353 > 2,045$ dan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja.

Tabel 10 Hasil F Simultan

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	19.257	3.33	0.000	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Berdasarkan tabel 10 di atas, perhitungan statistik uji simultan (uji F) memberikan nilai F_{hitung} sebesar $19,257 > 3,23$ (F_{tabel}) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik

secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin kuat budaya organisasi guru dan lingkungan kerja fisik yang cukup, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

Tabel 11 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.541	1.938
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2024

Berdasarkan tabel 11 di atas, besar pengaruh secara bersama-sama dari budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2), yaitu sebesar 0,570. Ini berarti variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebanyak 57%, yang termasuk dalam kriteria pengaruh tinggi atau kuat. Sedangkan, 43% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru pada SD IT XYZ, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap budaya organisasi pada SD IT XYZ termasuk kedalam kriteria kuat, dengan sub variabel orientasi pada hasil menjadi nilai tertinggi dengan total rata-rata 4,13 yang termasuk kriteria terbuka. Sedangkan sub variabel orientasi dan pengambilan resiko menjadi nilai terendah dengan rata-rata 3,36 yang termasuk kriteria cukup.
2. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik pada SD IT XYZ termasuk kedalam kriteria cukup, dengan sub variabel tertinggi terdapat pada dan sub variabel keamanan dengan total skor rata-rata 3,44 yang termasuk kriteria aman. Sedangkan sub variabel terendah terdapat pada sub variabel bangunan dengan total skor rata-rata

3,24 yang termasuk kriteria cukup mengganggu.

3. Kepuasan Kerja Guru SD IT XYZ termasuk kedalam kriteria puas, dengan sub variabel tertinggi terdapat pada sub variabel perputaran pegawai dengan skor rata-rata 3,56 termasuk kedalam kriteria tinggi. Sedangkan sub variabel terendah terdapat pada sub variabel ukuran organisasi dengan total skor rata-rata 3,25 yang termasuk kriteria cukup.
4. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru di SD IT XYZ baik secara parsial maupun simultan:
 - a. Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Guru SD IT XYZ.
 - b. Pengaruh lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Guru SD IT XYZ.
 - c. Budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SD IT XYZ.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan dari penelitian ini, maka peneliti mengajukan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya dan juga sebagai bahan pertimbangan untuk SD IT XYZ dalam merumuskan kebijakan dan pengambilan keputusan mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja. Adapun saran atau masukan dari peneliti yaitu:

1. Saran untuk SD IT XYZ

- a. Berdasarkan pernyataan mengenai budaya organisasi SD IT XYZ pada sub variabel inovasi dan pengambilan resiko termasuk dalam kriteria cukup namun lebih rendah dari sub variabel budaya organisasi lainnya. Maka sebaiknya pihak sekolah meningkatkan dukungan dan fasilitas untuk mendorong guru-guru agar lebih berani mengambil inisiatif dan risiko dalam menciptakan inovasi. Langkah yang dapat diambil antara lain menyediakan pelatihan khusus tentang inovasi dan pengambilan risiko, memberikan penghargaan atau insentif untuk ide-ide kreatif yang berhasil diterapkan, dan membangun lingkungan kerja yang saling mendukung satu sama lain agar guru merasa nyaman untuk mencoba hal-hal baru.
 - b. Berdasarkan pernyataan mengenai lingkungan kerja fisik SD IT XYZ pada sub variabel bau-bauan termasuk ke dalam kriteria cukup mengganggu. Maka sebaiknya pihak sekolah mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kebersihan dan sirkulasi udara di ruang istirahat dan toilet. Diantaranya bisa dengan memperbanyak sirkulasi udara, membersihkan lingkungan sekolah secara rutin, penggunaan pewangi ruangan, serta melakukan inspeksi berkala untuk memastikan bahwa tidak ada sumber bau yang tidak diinginkan, seperti sampah yang menumpuk atau sistem saluran air yang bermasalah. Sehingga diharapkan lingkungan kerja fisik di SD IT XYZ dapat menjadi lebih nyaman dan mendukung produktivitas serta kesejahteraan guru dan siswa.
 - c. Berdasarkan pernyataan mengenai kepuasan kerja guru SD IT XYZ pada sub variabel ukuran organisasi termasuk ke dalam kriteria cukup namun lebih rendah dari sub variabel kepuasan kerja lainnya. Maka sebaiknya pihak sekolah meningkatkan koordinasi dan kolaborasi antar guru melalui pertemuan rutin dan kegiatan tim-building, memperbaiki komunikasi antara atasan dan bawahan dengan sesi feedback rutin, mendorong partisipasi aktif guru dalam perencanaan dan pengambilan keputusan sekolah, meningkatkan sarana dan prasarana untuk mendukung kerja dan kolaborasi, serta memberikan pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru pada aspek ukuran organisasi.
2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi bagi peneliti selanjutnya. Namun penelitian ini masih mempunyai keterbatasan dan bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah teori-teori ahli yang lain dan juga teori-teori terbaru. Hal ini dapat berguna untuk menambah pengetahuan mengenai budaya

organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru. Maka perlu ditambahkan variabel lainnya sebagai variabel independen yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti variabel lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, E., & Ismiyati. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 151–160.
<https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773>
- Fajriyanti, F., Panjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Bank Bni Syariah. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(3), 455–465.
<https://doi.org/10.17358/jabm.5.3.455>
- Hariani, M., & Rahman Al Hakim, Y. (2021). Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan 1(2): PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen, Bianis, Dan Kewirausahaan*, 1(2), 99–110.
- Herlina, H., & Suherman, M. (2020). Potensi Pembelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan (Pjok) Di Tengah Pandemi Corona Virus Disease (Covid)-19 Di Sekolah Dasar. *Tadulako Journal Sport Sciences And Physical Education*, 8(1), 1–7.
<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/PJKR/article/view/16186>
- Hermawan, A. K., & Ramadhan, M. R. (2016). Document (4).Pdf. In *Zabol University, Faculty of Veterinary Medicine* (pp. 9–62).
- Natania, O., & Martha, L. (2023). *Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat*. 2, 2122–2136.
- P.Robbins, S., & A.Judge, T. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Susilo, C. I., Prasetyo, I., & Riswati, F. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Prajurit Melalui Motivasi Kerja Di Satuan Kapal Amfibi Koarmatim. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 138–153.
- Yordan Kalos, Fanji Wijaya, Gurawan Dayona, & Arie Hendra Saputro. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Media Solusi Network. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1359–1367.
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1320>