

***THE INFLUENCE OF DISCIPLINE DEVELOPMENT AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION OF YP MUSTIKA PADALARANG MIDDLE SCHOOL TEACHERS***

**PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMP YP MUSTIKA PADALARANG**

**Aulia Nuroctaviani<sup>1</sup>, R.M Juddy Prabowo<sup>2 \*</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani<sup>1,2</sup>  
[aulianuroctaviani\\_20p129@mn.unjani.ac.id](mailto:aulianuroctaviani_20p129@mn.unjani.ac.id)<sup>1</sup>, [yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id](mailto:yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*In 2022, at SMP YP Mustika Padalarang, disciplinary violations by teachers were recorded in the form of 81 absences without explanation and 141 late arrivals due to technical vehicle problems, traffic jams and other things. If this is allowed to continue, it will hinder the process of optimal teaching and learning activities at the school. This study aims to examine the effect of discipline coaching and the physical work environment on the job satisfaction of SMP YP Mustika Padalarang teachers, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method. The method used to collect data for this study was by distributing questionnaires to 31 respondents. Data analysis used multiple linear regression analysis and the coefficient of determination. The results of the study stated that discipline coaching had a positive effect on the job satisfaction of SMP YP Mustika Padalarang teachers. The physical work environment partially had a positive effect on the job satisfaction of SMP YP Mustika Padalarang teachers. Simultaneously, discipline coaching and the physical work environment had an effect on the job satisfaction of SMP YP Mustika Padalarang teachers. Thus, it can be concluded that the better the discipline coaching and physical work environment, the better the job satisfaction of teachers at SMP YP Mustika Padalarang.*  
**Keywords:** *Development of Discipline; Physical Work Environment; Job Satisfaction.*

**ABSTRAK**

Pada tahun 2022 di SMP YP Mustika Padalarang tercatat pelanggaran disiplin oleh guru berupa 81 kali jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan dan keterlambatan hadir sebanyak 141 kali dengan alasan masalah teknis kendaraan, kemacetan dan hal lainnya. Apabila hal ini dibiarkan akan menghambat proses dalam kegiatan belajar mengajar secara optimal di sekolah tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh dari pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru SMP YP Mustika Padalarang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 31 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian menyatakan, pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMP YP Mustika Padalarang. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMP YP Mustika Padalarang. Secara simultan pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP YP Mustika Padalarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kepuasan kerja guru pada SMP YP Mustika Padalarang.

**Kata Kunci:** Pembinaan Disiplin; Lingkungan Kerja Fisik; Kepuasan Kerja.

**PENDAHULUAN**

Dunia pendidikan saat ini sangat dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan zaman. Dalam hal ini manusia sebagai komponen penggerak bangsa sangat membutuhkan pendidikan. Dalam Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapat pendidikan dan

tujuan dari pendidikan nasional sendiri adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa

(Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003).

SMP YP Mustika Padalarang merupakan sekolah menengah pertama yang berlokasi di Kabupaten Bandung Barat dengan Akreditasi “B”. Pengelola pendidikan di Indonesia terbagi menjadi 2 pihak, yaitu pihak pemerintah dan pihak swasta, salah satu SMP yang dikelola oleh pihak swasta di Kabupaten Bandung Barat adalah SMP YP Mustika Padalarang.

SMP YP Mustika Padalarang memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, termasuk sumber daya manusia yang meliputi tenaga pengajar salah satu sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi yaitu guru. Guru bertindak sebagai penggerak pembelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan merencanakan strategi pembelajaran yang memenuhi kebutuhan tingkat kepuasan guru untuk mencapai pembelajaran yang baik.

Menurut **Auliso dan Lao (2018)**, kepuasan kerja merupakan sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Semakin positif sikapnya dalam segala aspek yang ada pada lingkungan kerja, maka seseorang akan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap dan bagaimana cara mereka menyelesaikan suatu pekerjaannya, dan didukung oleh pendapat **Sutrisno (2017)** seseorang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya.

Hasil pra survei dengan Kepala Sekolah SMP YP Mustika Padalarang didapatkan informasi bahwa masih

terdapatnya pelanggaran peraturan yang telah ditetapkan di sekolah seperti masih adanya beberapa guru yang datang terlambat, hal ini diperkuat dengan adanya data keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan guru pada SMP YP Mustika Padalarang pada tahun 2022 :

**Tabel 1. Data Ketidakhadiran Tanpa Keterangan dan Keterlambatan Guru SMP YP Mustika Padalarang 2022.**

BULAN	KETERLAMBATAN	KETERLAMBATAN TANPA KETERANGAN
Januari	12	6
Februari	14	12
Maret	10	6
April	18	10
Mei	15	9
Juni	12	7
Juli	15	5
Agustus	18	10
September	12	8
Oktober	15	8
November	-	-
Desember	-	-
<b>Total</b>	<b>141</b>	<b>81</b>

Sumber: Data Arsip SMP YP Mustika Padalarang, Data Diolah Kembali Tahun 2023.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan guru pada SMP YP Mustika Padalarang masih terdapat 81 kali jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan sedangkan pada keterlambatan yaitu sebanyak 141 kali guru terlambat dengan alasan masalah teknis kendaraan, macet dan lainnya. Hal ini perlu diperhatikan karena jika dibiarkan, akan menghambat kelancaran proses belajar mengajar secara efektif di sekolah tersebut.

Pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik merupakan salah satu cara dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru, karena dengan pembinaan disiplin yang tepat serta didukung oleh lingkungan kerja fisik yang nyaman guru akan merasa puas sehingga hal ini dapat mendorong guru untuk lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pembinaan disiplin merupakan faktor penting dan merupakan kunci sukses dari terwujudnya suatu tujuan di sekolah. Menurut **Hasibuan (2017)** kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pembinaan disiplin merupakan faktor penting dan kunci kesuksesan dan tujuan organisasi agar tercapai, tanpa adanya pembinaan disiplin yang baik maka organisasi akan sulit mencapai tujuannya (**Hasibuan, 2017**).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi proses belajar mengajar adalah menciptakan lingkungan kerja fisik yang baik. Lingkungan kerja fisik yang baik akan membuat guru pada SMP YP Mustika Padalarang merasa nyaman saat bekerja dan meningkatkan semangat yang tinggi dalam bekerja.

Menurut **Jaenab dan Kurniati (2020)**, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut **Simamora dkk., (2016)**, lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung dapat membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja. Kenyamanan tempat bekerja merupakan harapan dari semua guru. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi toilet yang terjaga kebersihannya, area yang bersih, pengaturan penyimpanan dokumen yang rapi, pencahayaan yang memadai, serta tempat kerja yang nyaman.

Berdasarkan hasil pra survei dengan dilakukannya observasi serta wawancara dengan Kepala Sekolah SMP YP Mustika Padalarang, terdapat fenomena lingkungan kerja fisik pada

SMP YP Mustika Padalarang. Berikut adalah fenomena lingkungan kerja fisik yang ada pada SMP YP Mustika Padalarang adalah sebagai berikut :

1. Kondisi toilet guru yang kurang bersih dan kurang memadai dengan adanya peralatan pembersih ruangan dan kondisi pintu toilet berlubang yang membuat toilet tidak terawat sehingga akan dapat menyulitkan ketika ada guru yang hendak membuang air besar maupun buang air kecil.
2. Kondisi tempat wudhu yang masih kurang memadai serta kurangnya pencahayaan dan kotor karena bersebelahan dengan toilet sehingga mengeluarkan bau yang kurang sedap.
3. Kondisi lorong menuju toilet guru kurangnya pencahayaan menuju toilet guru dan terdapat meja dan kursi yang sudah rusak dan tidak digunakan diletakan di lorong tersebut sehingga guru susah untuk melewati lorong tersebut.
4. Kondisi ruang guru pada SMP YP Mustika Padalarang banyaknya dan padatnya penyimpanan dokumen dan buku yang tidak beraturan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap pelaksanaan pembinaan disiplin kepada guru SMP YP Mustika Padalarang.
2. Bagaimana tanggapan responden terhadap kondisi lingkungan kerja fisik guru SMP YP Mustika Padalarang.
3. Bagaimana kepuasan kerja guru SMP YP Mustika Padalarang.
4. Bagaimana pengaruh pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru SMP YP Mustika Padalarang baik secara parsial maupun simultan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Pembinaan Disiplin

Pembinaan disiplin kerja sangat diperlukan untuk dapat menunjang seluruh kelancaran dari segala aktivitas seseorang agar visi misi dan tujuan yang telah dibuat dapat terlaksana dengan baik. Pembinaan disiplin harus ditetapkan pada seluruh organisasi agar dapat mendorong semangat kerja dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan aturan yang berlaku.

Menurut **Misrofinhah dan Sugiarti (2020)** pembinaan disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara menurut **Nitsemito (2015)** pembinaan disiplin adalah pembinaan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sedangkan menurut **Suryani (2020)** disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pembinaan disiplin adalah pembinaan terhadap sikap atau tingkah laku dalam mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan guna mencapai hasil kerja yang sesuai dan maksimal sehingga tujuan yang telah dibuat dapat tercapai. Menurut **Nursanti (2017)** pola pembinaan disiplin dapat berupa :

1. Menciptakan peraturan-peraturan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para pegawai. Organisasi harus mampu menciptakan peraturan-

peraturan tata tertib yang dapat dijadikan pedoman bagi seluruh pegawai dalam organisasi. Selain itu hal yang paling penting adalah kesediaan dan kesadaran para pegawai untuk menerima dan mau memenuhi peraturan-peraturan tersebut agar tujuan yang dibuat dapat tercapai. Para pegawai harus yakin bahwa peraturan yang dibuat oleh organisasi dapat dilaksanakan secara adil sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai dalam pembinaan itu sendiri.

2. Menciptakan dan memberikan sanksi bagi pelanggar disiplin. Suatu peraturan yang telah dibuat akan sulit diterapkan bila tidak diberlakukannya sanksi kepada pegawai yang melanggar. Dengan adanya sanksi yang diberlakukan terhadap pegawai maka para pegawai akan menjaga sikap dan perilakunya. Pemberian sanksi ini juga berfungsi untuk mendidik, agar guru tidak melakukan tindakan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan.
3. Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan yang terus menerus. Dalam melakukan pembinaan disiplin sebaiknya dilaksanakan secara terus menerus supaya tingkat kedisiplinan pegawai tidak merosot dan dapat tetap dipelihara bahkan dapat lebih ditingkatkan lagi.

### Lingkungan Kerja Fisik

Menurut **Sedarmayanti (2017)** lingkungan kerja secara garis besar terbagi ke dalam dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut **Setiana (2019)** lingkungan kerja fisik ialah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dalam hal ini berada di sekitar tempat kerja dan dapat memberikan pengaruh terhadap

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut **Sedarmayanti (2017)** faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik antara lain sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja  
Penerangan perlu diperhatikan karena apabila penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan untuk meminimalisir kesalahan dan kecelakaan terhadap pekerja yang beraktivitas di ruang kerja.
2. Temperatur di Tempat Kerja  
Pada dasarnya setiap manusia mempunyai temperatur tubuh yang berbeda. Karena tubuh manusia selalu mempunyai kondisi tubuh yang berubah-ubah untuk mempertahankan kondisi dengan keadaan normal. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya yaitu, bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20 % untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
3. Bau-bauan di Tempat Kerja  
Bau-bauan atau aroma tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman dan mengganggu aktivitas karyawan.
4. Tata Warna di Tempat Kerja.  
Penataan warna pada suatu ruangan harus diperhatikan dengan baik, karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
5. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

6. Keamanan di Tempat kerja  
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.
7. Kebersihan di Tempat Kerja  
Lingkungan yang bersih adalah lingkungan yang bebas dari kontaminasi apapun, seperti debu, sampah, atau bau-bau yang tidak sedap, seperti yang dikemukakan (**Herdiana, 2018**). Akibatnya, untuk membuat stafnya merasa nyaman, sebuah organisasi harus membersihkannya sendiri.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut **Handoko (2014)** istilah "kepuasan kerja" mengacu pada keadaan emosi positif atau negatif yang dilaporkan karyawan setelah merenungkan waktu yang mereka habiskan untuk bekerja. Berdasarkan **Nazmi (2020)** tingkat kepuasan kerja karyawan menunjukkan kesenjangan antara tingkat penghargaan mereka yang sebenarnya dan yang dirasakan atas pekerjaan mereka.

Variabel yang terkait dengan kepuasan dalam pekerjaan diidentifikasi oleh **Mangkunegara (2017)** sebagai berikut:

1. Perputaran Karyawan (*Turnover*)  
Kepuasan kerja yang lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai – pegawai yang kurang puas biasanya perputaran pegawai *turnover* lebih tinggi.
2. Tingkat Ketidakhadiran (absensi)  
Pekerja yang tidak puas biasanya menunjukkan tingkat ketidakhadiran

yang lebih tinggi. Mereka sering absen dari pekerjaan dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

### 3. Tingkat Pekerjaan

Pekerja di tingkat organisasi yang lebih rendah cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan pekerja di tingkat yang lebih tinggi. Pekerja di tingkat organisasi yang lebih tinggi memiliki kemampuan kerja yang kuat, inovatif, dan secara aktif mengemukakan ide-ide kreatif dalam bekerja.

### 4. Ukuran Organisasi

Ukuran organisasi dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecilnya suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkah koordinasi yang baik, komunikasi yang baik dan partisipasi pegawai yang aktif.

Hipotesis penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

- H1: Pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru pada SMP YP Mustika Padalarang.
- H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan guru SMP YP Mustika Padalarang.
- H3: Pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP YP Mustika Padalarang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan instrumen penelitian untuk menganalisis data secara kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya (**Sugiyono 2022**). Responden dalam penelitian ini adalah seluruh unit populasi yang berjumlah 31 guru SMP YP Mustika Padalarang. Data yang dikumpulkan dari instrumen penelitian digunakan untuk menganalisis

dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data primer, yang merupakan sumber data pertama, dan data sekunder, yang diperoleh dari hasil observasi, digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif untuk menganalisis data.

Adapun kriteria untuk melakukan analisis deskriptif sebagai berikut:

**Tabel 2. Kriteria Sikap Responden Mengenai Variabel Pembinaan Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kepuasan Kerja**

INTERVAL	PEMBINAAN DISIPLIN	LINGKUNGAN KERJA FISIK	KEPUASAN KERJA
1,00 – 1,80	Sangat Rendah	Sangat Buruk	Sangat Tidak Puas
1,81 – 2,60	Rendah	Buruk	Tidak Puas
2,61 – 3,40	Sedang	Cukup Baik	Cukup Puas
3,41 – 4,20	Tinggi	Baik	Puas
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Puas

Kuesioner penelitian telah melalui pengujian yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menentukan seberapa efektif pernyataan tersebut menilai apa yang seharusnya dinilai. Uji reliabilitas mengukur konsistensi pernyataan ketika diulangi.

### A. Uji Validitas

Diketahui kuesioner mengenai pembinaan disiplin, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja dianggap valid karena nilai  $r_{hitung}$ -nya menunjukkan validitas yang memadai.  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,2913.

### B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel, dengan nilai *Cronbach's alpha* yang melebihi batas nilai  $r_{tabel}$ , yaitu 0,60.

Sebelum melakukan uji regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik seperti, uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas ini memberikan hasil sebagai berikut:

**1. Uji Normalitas**

Data penelitian dianggap berdistribusi normal karena hasil uji normalitas menunjukkan nilai  $0,247 > 0,05$ .

**2. Uji Multikolinearitas**

Diketahui hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas, dengan nilai toleransi masing - masing sebesar  $0,959 > 0,10$  dan VIF sebesar  $1,043 < 10$ .

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah  $>0.05$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali,2016).

dilakukan menunjukkan bahwa skor rata-rata pada variabel pembinaan disiplin secara keseluruhan adalah 2,44 yang artinya pembinaan disiplin pada SMP YP Mustika Padalarang termasuk dalam kriteria **Rendah**. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pihak sekolah terkait penegakkan pembinaan disiplin pada SMP YP Mustika Padalarang belum sesuai dengan harapan bagi guru SMP YP Mustika Padalarang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

**1. Pembinaan Disiplin Guru SMP YP Mustika Padalarang**

**Tabel 3. Total Rata-rata Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Pembinaan Disiplin Guru Pada SMP YP Mustika Padalarang.**

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Menciptakan peraturan-peraturan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para guru	2,42	Rendah
Menciptakan dan memberi sanksi bagi pelanggar disiplin	2,46	Rendah
<b>Total SKOR RATA RATA=</b> <b>(2,42+ 2,46) : 2 = 2,44</b> <b>KRITERIA = RENDAH</b>		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2024

Pada tabel 3 menunjukkan kriteria Pembinaan Disiplin Guru SMP YP Mustika Padalarang berdasarkan analisis deskriptif yang sudah

**2. Lingkungan Kerja Fisik SMP YP Mustika Padalarang**

**Tabel 4.Total Rata-rata Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Lingkungan Kerja Fisik SMP YP Mustika Padalarang**

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Penerangan	2,39	Buruk
Kenyamanan, Temperatur, Kelembaban, Sirkulasi Udara	2,25	Buruk
Bau-Bauan	1,84	Buruk
Tata Warna	T	Buruk
Dekorasi	1,87	Buruk
Keamanan	1,85	Buruk
Kebersihan	1,73	Sangat Buruk
<b>TOTAL SKOR RATA RATA=</b> <b>(2,39+ 2,25 + 1,84+ 1,94 + 1,87 + 1,85 + 1,73) : 7 = 1,98</b> <b>KRITERIA = BURUK</b>		

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2024

Pada tabel 4 menunjukkan kriteria Lingkungan Kerja Fisik SMP YP Mustika Padalarang. Berdasarkan table 4 menunjukkan bahwa sub variabel dengan total rata-rata tertinggi yaitu pada sub variabel penerangan di tempat kerja dengan total rata-rata sebesar 2,39. Sub variabel kebersihan di tempat kerja mempunyai skor rata-rata terendah dengan total rata – rata sebesar 1,73 dari seluruh sub variabel. Skor rata-rata pada variabel lingkungan kerja fisik secara keseluruhan adalah 1,98 yang artinya lingkungan kerja fisik guru SMP YP Mustika Padalarang termasuk dalam kriteria **buruk**. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada SMP YP Mustika Padalarang belum sesuai dengan harapan guru SMP SMP YP Mustika Padalarang.

**3. Kepuasan Kerja SMP YP Mustika Padalarang**

**Tabel 5. Total Rata-rata Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Kepuasan Kerja SMP YP Mustika Padalarang.**

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Turnover	2,16	Tidak Puas
Tingkat Ketidakhadiran (Absen) kerja	2,23	Tidak Puas
Tingkat Pekerjaan	2,89	Cukup Puas
Ukuran Organisasi	2,42	Tidak Puas

**TOTAL SKOR RATA RATA= (2,12+ 2,23 + 2,89 + 2,42): 4 = 2,42**  
**KRITERIA = TIDAK PUAS**

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa sub variabel dengan total rata-rata tertinggi yaitu pada sub variabel tingkat pekerjaan dengan total rata-rata sebesar 2,89. Sub variabel *Turnover* mempunyai skor rata-rata terendah dengan total rata – rata sebesar 2,16 dari seluruh sub variabel. Skor rata-rata pada variabel kepuasan kerja secara keseluruhan adalah 2,42 yang artinya kepuasan kerja guru SMP YP Mustika Padalarang termasuk dalam kriteria **Tidak Puas**. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja pada SMP YP Mustika Padalarang belum sesuai dengan harapan guru SMP SMP YP Mustika Padalarang.

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

	UNSTANDARDIZED	STANDARDIZED
	COEFFICIENTS	COEFFICIENTS
	B	B
(Constant)	9,913	
Pembinaan disiplin	,134	,612
Lingkungan Kerja Fisik	,123	,559

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan SPSS versi 2.6

Persamaan regresi berganda yang diperoleh berdasarkan informasi yang diberikan pada tabel 7:

$$Y = 9.913 + 0.134 X1 + 0.123 X2$$

Interpretasi dari persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

1. Koefisien regresi pembinaan disiplin bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pembinaan disiplin akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.769	.592	.555	327989	.015

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pembinaan Disiplin  
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan SPSS versi 2.6

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,592 pada tabel 8 menunjukkan adanya pengaruh gabungan pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Artinya variabel pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik mempunyai kemampuan memberikan pengaruh sebesar 59,2% terhadap variabel motivasi kerja sehingga memenuhi kriteria tingkat pengaruh tinggi atau kuat.

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
X1	3,190	2,045	0.005
X2	2,617	2,045	0.008

Sumber: Data olahan SPSS versi 2.6

Berdasarkan data pada tabel di atas, temuan analisis data uji parsial menunjukkan bahwa variabel pembinaan disiplin mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,190 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $2,045$ . Selain itu nilai signifikansinya sebesar  $0,005 <$   $0,05$ . Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima yang menunjukkan bahwa variabel pembinaan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Di lain pihak, variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,617 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $2,045$ . Selain itu nilai signifikansinya sebesar  $0,008 <$   $0,05$ .

Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Simultan**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	10,216	8,613	0,008

Sumber: Data olahan SPSS versi 2.6

Berdasarkan data pada tabel 9, perhitungan uji simultan (uji F) menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $10,216 >$  nilai  $F_{tabel}$  sebesar  $8,613$ . Selain itu, nilai signifikansinya sebesar  $0,008 <$   $0,05$ . Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan jika pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat pula. Dengan kata lain,

semakin baik pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik, maka kepuasan kerjanya akan semakin tinggi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap pembinaan disiplin guru SMP YP Mustika Padalarang termasuk ke dalam kriteria **rendah**.
2. Tanggapan responden lingkungan kerja fisik pada SMP YP Mustika Padalarang termasuk ke dalam kriteria **buruk**.
3. Kepuasan kerja guru SMP YP Mustika Padalarang termasuk dalam kriteria **tidak puas**.
4. Pengaruh pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru SMP YP Mustika Padalarang, baik secara parsial maupun simultan:
  - a. Pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMP YP Mustika Padalarang.
  - b. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMP YP Mustika Padalarang.

Pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP YP Mustika Padalarang artinya semakin baik pembinaan disiplin dan lingkungan kerja fisik, maka kepuasan kerjanya akan semakin tinggi.

### Saran

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian ini, ada beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk SMP YP Mustika Padalarang
  - a. Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai

- pembinaan disiplin Guru SMP YP Mustika Padalarang termasuk dalam kriteria rendah. Oleh karena itu, pihak pengambil Keputusan disarankan untuk lebih meningkatkan lagi program pembinaan disiplin berdasarkan pola pembinaan disiplin sesuai yang dikemukakan oleh para ahli.
- b. Berdasarkan tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja fisik yang hasilnya termasuk ke dalam kriteria buruk. Maka dari itu, berdasarkan hasil temuan penelitian maka sebaiknya pihak pengelola SMP YP Mustika Padalarang perlu meningkatkan kembali lingkungan kerja fisik meliputi faktor-faktor sub variabel seperti penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, dekorasi, kebersihan, tata warna, keamanan.
2. Saran untuk peneliti selanjutnya  
Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan pertimbangan yang berharga bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan teori-teori untuk memperluas pengetahuan, serta menyertakan indikator yang belum diteliti dalam penelitian ini untuk memperkuat analisis dan menemukan solusi terbaik. Oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup dengan menyertakan variabel-variabel lain sebagai faktor independen yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja guru.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Hasibuan. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Hardiana, D. (2018). Perilaku Masyarakat dalam Menjaga Kebersihan Lingkungan  
Hardiana, D. (2018). Perilaku Masyarakat dalam Menjaga Kebersihan Lingkungan Lingkungan Pantai Kecamatan Sasak Ranah Pasisie Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Buana*, 2(2), 499-501.
- Lingkungan Pantai Kecamatan Sasak Ranah Pasisie Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Buana*, 2(2), 499-501
- Lao, A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *Bisman : Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 9-16.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja rosdakarya.
- Nardo & Haryani. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota sawahlunto. *Jurnal ilmiah pendidikan scholastic*.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia indonesia
- Nurwidawati. (2023). Hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt. "x". *Jurnal penelitian psikologi*.
- Nursanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambaran.
- Nursanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambaran.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:

*Gramedia.*

Sunyoto. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: caps (center for academic publishing service).

Sinaga & Husyani. (2021). Pengaruh corporate social responsibility dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Astra credit companies cabang medan. *Jurnal visi ekonomi akutansi dan manajemen.*

Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: kencana prenada group

Yumhi. (2021). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *Journal of management studies.*