

***THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON TEACHER JOB SATISFACTION IN BAITURRAHMAN KARAWANG INTEGRATED ISLAMIC HIGH SCHOOL***

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUSAN KERJA GURU DI SMP ISLAM TERPADU BAITURRAHMAN KARAWANG**

**Popon Sri Rahayu<sup>1</sup>, R.M Juddy Prabowo<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Achmad Yani<sup>1,2</sup>  
[poponsri rahayu996@gmail.com](mailto:poponsri rahayu996@gmail.com)<sup>1</sup>, [yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id](mailto:yudi.prabowo@lecture.unjani.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*The high number of teacher absenteeism in 2022 and 2023 at SMP IT Baiturrahman Karawang is an indication of dissatisfaction with the teaching profession. Work motivation and physical work environment are two aspects that can influence job satisfaction. The purpose of this study was to determine the effect of teacher work motivation at SMP IT Baiturrahman Karawang both partially and simultaneously. A quantitative approach was applied in this study. Data collection methods for this study included distributing questionnaires to 37 respondents. Data examination using the coefficient of determination method and multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that work motivation partially has a positive effect on the job satisfaction of SMP IT Baiturrahman Karawang teachers, but for the physical work environment partially does not affect the job satisfaction of SMP IT Baiturrahman Karawang teachers. While simultaneously, work motivation and physical work environment affect the job satisfaction of teachers at SMP IT Baiturrahman Karawang.*

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

**ABSTRAK**

Tingginya angka ketidakhadiran guru pada tahun 2022 dan 2023 di SMP it Baiturrahman Karawang merupakan indikasi ketidakpuasan terhadap profesi mengajar. Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik adalah dua aspek yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja guru di SMP IT Baiturrahman Karawang baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data untuk penelitian ini antara lain penyebaran kuisisioner sebanyak 37 responden. Pemeriksaan data dengan metode koefisien determinasi dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru SMP IT Baiturrahman Karawang, tetapi untuk lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP IT Baiturrahman Karawang. Sedangkan secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT Baiturrahman Karawang.

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

**PENDAHULUAN**

Berdasarkan [data.indonesia.id](https://data.indonesia.id) Menurut Survei Pencapaian Nilai *Programme Internasional Student Assesment* (PISA) 2018, peringkat pendidikan Indonesia turun dari posisi ke-64 pada tahun 2015 menjadi peringkat ke-74 dari 79 negara, turun dari evaluasi tiga tahun sebelumnya. Selain itu, di antara 191 negara yang disurvei untuk Indeks dan Indikator Pembangunan Manusia (IPM) pada tahun 2021, Indonesia berada di

peringkat ke-114, dengan keterlibatan pendidikan sebagai salah satu indikatornya. Karena itu, kemampuan Indonesia untuk bersaing secara global sangat terpengaruh. Ada persaingan sengit untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tersedia karena kemajuan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi di era globalisasi kontemporer ini.

Ketika mencoba meningkatkan standar sumber daya manusia, sistem pendidikan sangat penting. Dalam skema besar, itu semua adalah bagian dari

upaya untuk membangkitkan individu-individu yang dapat dipercaya yang dapat membawa negara ke masa depannya. Menurut **Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003** Setiap siswa harus didorong untuk mengembangkan potensi penuhnya di semua bidang kehidupan, termasuk kedewasaan spiritual dan religius, pengendalian diri, kecerdasan, karakter, dan kapasitas untuk memberikan dampak positif pada lingkungan, bangsa, dan negaranya.

Pembenaran ini memperjelas bahwa pendidik berkualitas tinggi memiliki peran penting dalam meningkatkan pembelajaran siswa dan standar sekolah. Mengajar, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, dan menilai siswa merupakan tugas utama seorang pendidik yang kompeten (**Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 1**). Salah satu bagian penting dari setiap sistem pendidikan adalah guru. Tanpa guru, pendidikan tidak akan mungkin terjadi, oleh karena itu kepentingannya tidak boleh diremehkan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan komponen kunci dari setiap masyarakat yang berkualitas tinggi, tidak terkecuali bidang pendidikan. Memberikan uang kepada masyarakat, melalui campuran inisiatif pemerintah dan swasta untuk meningkatkan standar pendidikan, adalah metode paling pasti untuk mewujudkan masyarakat yang lebih baik. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah upaya yang sangat bergantung pada bidang pendidikan. Hal ini berkaitan dengan upaya berkelanjutan untuk menumbuhkan individu yang dapat diandalkan untuk generasi berikutnya.

Partisipasi pendidik sangat penting untuk pencapaian tujuan-tujuan ini. Sekolah akan berjuang untuk mencapai tujuannya tanpa adanya pendidik yang

berkualitas. Guru adalah individu yang sangat penting. Kurikulum digunakan dalam pendidikan di berbagai tingkatan, tetapi guru tetap memainkan peran penting dalam memastikan siswa mempelajari apa yang mereka butuhkan. Guru dipercayakan dengan tanggung jawab penting untuk memberikan pengetahuan kepada siswa, serta mengukur dan mengevaluasi kemajuan mereka. Oleh karena itu, bidang pendidikan membutuhkan pendidik. Guru merupakan faktor utama keberhasilan sekolah dalam tujuan pendidikannya atau tidak karena dampak langsungnya terhadap kemampuan belajar siswa. Oleh karena itu, sekolah harus memprioritaskan kepuasan kerja guru agar dapat mendukung tujuan pendidikan secara efektif. Jika guru menikmati apa yang mereka lakukan, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan segalanya di kelas.

Penelitian ini dilakukan di SMP IT Baiturrahman Karawang. Temuan ini didasarkan pada pengamatan yang dilakukan terhadap sekolah, yang telah menyatakan tentang tingginya tingkat keterlambatan guru, seperti yang terlihat pada tabel kehadiran di bawah ini:

**Tabel 1. Data Absensi Guru SMP IT Baiturrahman Karawang Tahun 2023**

BULAN	TERLAMBAT	SAKIT	IZIN	MANGKIR
Januari	13	7	6	10
Februari	17	7	4	9
Maret	15	9	7	11
April	23	7	11	16
Mei	15	7	9	13
Juni	15	9	9	10
Juli	20	5	10	12
Agustus	22	6	7	14
September	18	7	10	13
Oktober	16	6	10	14
November	16	10	7	9
Desember	14	5	5	7
JUMLAH	204	76	95	138

Sumber: Arsip Data Absensi Guru SMP IT Baiturrahman Karawang, Diolah Kembali, Tahun 2024.

Berdasarkan Tabel 1 tahun 2023 dapat diketahui bahwa keterlambatan dan absensi guru pada SMP IT

Baiturrahman Karawang 2023 yang paling tertinggi terjadi pada Bulan April. Untuk izin paling tertinggi terjadi pada Bulan April. Kemudian untuk ketidakhadiran tanpa keterangan yang paling tertinggi terjadi pada Bulan April. Dapat dilihat terjadinya ketidakhadiran guru tanpa adanya keterangan kepuasan guru dalam melakukan pekerjaannya, diperkuat juga dengan hasil penelitian menurut **Surijadi & Idris (2020)** ketidakpuasan Guru dapat terlihat dari tingkat absensinya yang tinggi, dengan alasan yang kurang logis serta subjektif. Hal tersebut perlu menjadi perhatian karena kemungkinan guru yang mangkir disebabkan adanya ketidakpuasan yang dialami oleh guru tersebut.

Berdasarkan kalender akademik 2023/2024 dapat diketahui ketentuan mengenai kegiatan sekolah, tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran guru terjadi pada Bulan September yang diduga dipengaruhi oleh penetapan awal Bulan Ramadhan 1443 H jatuh pada Bulan September. Sementara Bulan Juli - Agustus adalah awal masuk sekolah semester genap. Adapun dampak yang ditimbulkan dari ketidakhadiran guru di sekolah yaitu peserta didik akan merugi selama satu hari tanpa ada pembimbing, terganggunya proses pembelajaran bahkan tidak terjadi transfer ilmu pengetahuan sehingga mempengaruhi capaian prestasi belajar siswa (**Suprastowo, 2013**).

Timbulnya masalah berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja serta perilaku negatif lainnya menggambarkan bahwa adanya ketidakpuasan guru dalam bekerja (**Herlambang et al., 2018**). Guru yang kurang puas, cenderung akan malas berangkat ke tempat kerja dan malas dengan pekerjaannya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Selaras

dengan hasil penelitian **Rahayu & Aprianti (2020)** yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian didukung dengan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh **Arnaldo & Andani (2021)** bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja guru dapat digambarkan sebagai keinginan-keinginan dalam diri seorang guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya (**Fithrie et al., 2022**). Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dalam bekerja akan memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi pula dalam mengerjakan tugasnya. Sebaliknya guru yang tidak memiliki motivasi kerja tinggi terhadap pekerjaannya cenderung akan sulit bekerja serta kurang tanggungjawab (Ardianti et al., 2018).

Berdasarkan hasil wawancara dengan selaku Kepala Sekolah SMP IT Baiturrahman Karawang bahwa masih adanya guru yang kurang bersemangat dan malas mengajar sehingga guru tersebut kurang bertanggungjawab terhadap tugasnya. Kemudian, keterlambatan dan absensi guru di SMP IT Baiturrahman Karawang, dapat dilihat pada tabel 1 yang memperlihatkan data absensi guru SMP IT Baiturrahman Karawang. Dimana ketidakhadiran merupakan salah satu indikasi dari rendahnya motivasi kerja. Selaras dengan penelitian **Firmanto & Silvianita (2022)** bahwa dalam mengukur tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru dapat dilihat dari tingkat absensi.

Selain motivasi kerja, kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja fisik dapat membuat guru kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa pada SMP IT Baiturrahman Karawang masih adanya ruang kelas dengan atapnya yang bocor serta terdapat jendela yang tidak terdapat kaca. Berdasarkan wawancara dengan salah satu guru pengajar apabila hujan besar dan terus-menerus mengakibatkan atap di dalam ruangan maupun di luar ruang kelas bocor dan air masuk ke dalam kelas, pada akhirnya terinjak oleh para siswa/siswi dan guru pengajar sehingga kelas menjadi kotor dan licin.

Berdasarkan hasil observasi terlihat bahwa kondisi toilet guru minim pencahayaan, dan kebersihan dari toilet yang kurang terawat yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan. Selain itu terdapat beberapa barang yang seharusnya tidak diletakkan di toilet karena akan mempersempit serta memperlihatkan toilet yang kurang rapi. Dan tidak ada perpustakaan untuk menyimpan buku sehingga buku tersebut disimpan di ruangan guru.

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

1. Bagaimana motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja guru di SMP IT Baiturrahman Karawang.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT Baiturrahman Karawang baik secara parsial ataupun simultan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

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

1. Dari Luar Diri Seseorang (Motivasi Ekstrinsik)  
Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian mendorong

orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

2. Dari Dalam Diri Seseorang (Motivasi Intrinsik)

Motivasi intrinsik muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya mempengaruhi dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Dalam penelitian ini menggunakan motivasi intrinsik sebagai variabel independen (X1).

Faktor-faktor yang dapat dilihat oleh dalam diri seseorang menurut **Hasibuan (2017)**, antara lain sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)  
Karyawan akan termotivasi apabila mengerjakan pekerjaan yang disenangi dan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga karyawan akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta penuh rasa semangat karena adanya dorongan yang muncul pada dirinya sendiri.
2. Tanggung jawab (*Responsibility*).  
Di tempat kerja, seorang karyawan mengupayakan budaya percaya diri dengan harapan hal itu akan menginspirasi untuk berusaha lebih keras dan menghasilkan hasil yang lebih baik.
3. Peluang untuk maju (*Advancement*)  
Karyawan menginginkan motivasi dan kesempatan untuk berkembang. Karyawan ingin melakukan sesuatu untuk membuat perbedaan agar lebih maju, karyawan tersebut memiliki kesempatan untuk mendapatkan pengalaman yang luar biasa saat bekerja.

4. Pengembangan diri (*Possibility of growth*)

Peluang untuk berkembang secara profesional adalah sesuatu yang sangat dinantikan oleh karyawan, dan itu adalah alasan besar mengapa mereka bekerja keras, karyawan melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan sangat berusaha untuk meningkatkan kemampuannya untuk memanfaatkan kesempatan memajukan pekerjaannya ke tingkat yang lebih baik di posisi apapun.

5. Keberhasilan (*Achievement*)

Kesuksesan seorang pekerja bisa di lihat dari hasil karya seseorang. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan memikirkan bagaimana melakukan pekerjaannya dengan cara terbaik, kemudian karyawan akan mengerahkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan prestasi kerja serta menghasilkan hasil kerja yang baik.

6. Pengakuan (*Recognition*)

Karyawan yang memiliki dorongan dalam diri untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendapatkan pengakuan atas keberhasilan dalam bekerja secara maksimal oleh atasan maupun rekan kerja.

### 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 dan dalam hal ini berada di sekitar tempat kerja dan dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut **Sedarmayanti (2017)**, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan

baik secara langsung maupun tidak langsung.

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

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja  
Cahaya atau penerangan memiliki manfaat yang sangat besar bagi karyawan agar memperoleh keselamatan dan kelancaran kerja, oleh karena itu perlu diperhatikan adanya pencahayaan (cahaya) yang terang namun tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, mengalami banyak kesalahan, yang pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
2. Temperatur di Tempat Kerja.  
Dalam kondisi normal setiap anggota tubuh manusia memiliki temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
3. Kelembaban di Tempat Kerja  
Kelembaban merupakan banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja  
Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga

kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor jika kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar ialah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5. **Kebisingan di Tempat Kerja**  
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya ialah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
6. **Getaran Mekanis di Tempat Kerja**  
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran tersebut sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh manusia karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.
7. **Bau-bauan di Tempat Kerja**  
Bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Penggunaan *air condition* (AC) yang tepat merupakan salah satu cara yang bisa digunakan untuk menghilangkan

bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. **Tata Warna di Tempat Kerja**  
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal tersebut dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain karena dapat merangsang perasaan manusia.
9. **Dekorasi di Tempat Kerja**  
Dekorasi berhubungan dengan tata warna yang baik, oleh sebab itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan pula dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya dalam bekerja.
10. **Musik di Tempat Kerja**  
Pakar mengatakan bahwa mendengarkan musik yang menenangkan yang sesuai dengan suasana hati, waktu, dan lokasi dapat membantu individu tetap fokus dan menyelesaikan berbagai hal. Akibatnya, penting untuk memilih musik yang tepat untuk didengarkan saat bekerja. Memainkan musik yang tidak sesauinya akan membuat sulit berkonsentrasi.
11. **Keamanan di Tempat Kerja**  
Pemeliharaan lingkungan kerja yang bebas risiko membutuhkan kewaspadaan terus-menerus. Oleh karena itu, mengetahui pentingnya keselamatan sangat penting. Satuan satpam atau satpam dapat menjadi alat yang ampuh dalam memperjuangkan tempat kerja yang aman.
12. **Kebersihan di Tempat Kerja**  
Menurut **Herdiana (2018)** kebersihan lingkungan memiliki arti bahwa keadaan lingkungan yang

bebas dari kotoran termasuk diantaranya adalah debu, sampah dan bau. Oleh sebab itu suatu instansi perlu memperhatikan kebersihan lingkungan sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman bagi karyawannya.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut **Mangkunegara (2017)**, kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan dimana perasaan tersebut menyokong atau tidak menyokong pada diri karyawan yang berhubungan dengan suatu pekerjaan yang dilakukannya dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut **Hasibuan (2017)**, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang mencerminkan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap kondisi pekerjaan yang dilakukannya.

Adapun faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja menurut **Mangkunegara (2017)** sebagai berikut::

#### **1. Turnover**

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya memiliki *turnover* lebih tinggi. Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan pada guru di SMP IT Baiturrahman Karawang, maka yang diukur dalam penelitian ini yaitu kecenderungan guru untuk mengundurkan diri dari tempat kerjanya.

#### **2. Tingkat Ketidakhadiran (absensi) Kerja**

Karyawan yang kurang puas dengan pekerjaannya lebih cenderung tingkat ketidakhadirannya lebih tinggi. Mereka sering bolos kerja karena alasan yang tidak logis dan subjektif.

#### **3. Umur**

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Pekerja yang lebih muda seringkali memiliki pandangan idealis tentang dunia kerja dan mungkin menjadi tidak puas jika ada ketidaksesuaian atau ketidakseimbangan antara harapan mereka dan realitas pekerjaan mereka, sementara pekerja yang lebih tua dikatakan memiliki lebih banyak pengalaman beradaptasi dengan tempat kerja. Akan tetapi, umur tidak dapat dijadikan sub variabel dalam variabel kepuasan kerja karena umur seseorang bersifat alamiah sehingga organisasi formal seperti sekolah tidak dapat mengubah umur seseorang untuk meningkatkan kepuasan.

#### **4. Tingkat Pekerjaan**

Pekerja di tingkat organisasi yang lebih rendah cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan pekerja di tingkat yang lebih tinggi. Pekerja yang telah maju ke tingkat bagan organisasi yang lebih tinggi cenderung menjadi inovatif, proaktif, dan terampil dalam profesinya.

#### **5. Ukuran Organisasi Perusahaan**

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini karena besar kecilnya suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi karyawan.

Ketidakpuasan guru terhadap pekerjaan mereka terlihat dari munculnya isu-isu seperti

ketidakhadiran dan keterlambatan (Hurriyati, 2018). Kemalasan dalam muncul untuk bekerja dan melakukan pekerjaan dengan baik adalah ciri umum di antara para pendidik yang tidak puas. Mutiara & Safitri (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Salah satu definisi motivasi kerja guru adalah keinginan untuk kinerja yang optimal di dalam kelas (Fithrie et al., 2022).

Penelitian lebih lanjut yang dilakukan oleh Arief (2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun perbedaan temuan berdasarkan penelitian menurut Rahayu et al, (2020) dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan adanya gap teori terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Selain motivasi kerja adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan, dan memadainya atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Norawati et al., 2021). Kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja fisik dapat membuat guru kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah lingkungan kerja.

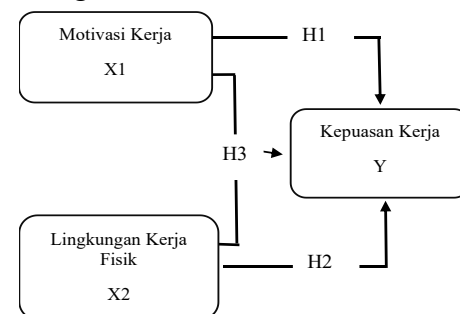
Kepuasan kerja muncul karena adanya sikap positif dari karyawan terhadap keadaan situasi dan kondisi lingkungan dimana karyawan bekerja (Yuan & Ping, 2019). Berdasarkan hasil observasi pada SMP IT Baiturrahman

mengenai lingkungan kerja fisik yaitu masih terdapat lingkungan kerja fisik yang membuat guru tidak nyaman dalam bekerja yaitu, berkas-berkas berantakan di atas meja karena kurangnya lemari untuk menaruh berkas tersebut. Selain itu, terdapat barang-barang seperti *printer*, *computer* dan dokumen-dokumen lainnya yang bertumpuk yang bersatu dan terletak di satu meja sehingga membuat ruangan dan meja guuru tidak rapih. Adapun penelitian yang membedakan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Marta & Budhi, (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi kepuasan kerja, sehingga hal tersebut menjadi gap teori pada penelitian ini.

Berikut ini adalah rumusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kepuasan guru di SMP IT Baiturrahman Karawang.  
 H2: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT Baiturrahman Karawang  
 H3: Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT Baiturrahman Karawang.

Paradigma pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Paradigma Penelitian Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP IT Baiturrahman Karawang.**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan filsafat positivisme dan menggunakan instrumen penelitian untuk menganalisis data secara kuantitatif atau statistik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya (Sugiyono 2022). Metode pengambilan sampel sensus digunakan dalam penelitian ini. 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 metode pengumpulan data ini. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan asosiatif untuk menganalisis data. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) baik secara parsial maupun simultan. Pada akhirnya, hasilnya adalah kesimpulan apakah variabel independen (X) diterima atau ditolak.

Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMP IT Baiturrahman Karawang. Dengan demikian responden penelitian ini sebanyak 37 orang guru di SMP IT Baiturrahman Karawang. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Adapun kriteria untuk melakukan analisis deskriptif sebagai berikut:

### **Tabel 2. Kriteria Sikap Responden Mengenai Sub Variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja.**

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

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

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Temuan uji validitas disajikan melalui r hitung yang dihasilkan dari korelasi koefisien *product moment*. Setelah menganalisis data yang dihasilkan, terlihat bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dianggap valid karena nilai r hitung untuk setiap pernyataan melebihi nilai r tabel (0,3240). Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur secara tepat variabel-variabel yang memerlukan evaluasi. Untuk mengevaluasi reliabilitas kuesioner, dengan menganalisis nilai *Cronbach's Alpha* yang terdapat pada tabel *Reliability Statistics*. Angka *Cronbach's Alpha* yang  $> 0,60$  menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dapat diandalkan atau reliabel. Selanjutnya dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menganalisis normalitas data, hasil menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,200,  $> 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Selanjutnya uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai toleransi sebesar  $0,543 > 0,10$ .

### **Uji Asumsi Klasik**

Temuan berikut diperoleh dari pengujian multikolinearitas, hererokedastisitas, dan normalitas yang dilakukan sebelum melakukan uji regresi linier berganda:

**1. Uji Normalitas**

Sifat data penelitian yang terdistribusi normal dikonfirmasi oleh hasil uji normalitas yang menghasilkan nilai  $0,200 > 0,05$ .

**2. Uji Multikolinearitas**

Diketahui hasil nilai *tolerance* menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, seperti yang ditunjukkan oleh masing-masing nilai toleransi  $>0.10$  dan nilai VIF  $<10$ .

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas tidak membuktikan bahwa adanya sisa kesamaan atau variasi dalam penelitian ini. Nilai komunikasi dan kompensasi masing-masing sebesar 0,819 dan 0,649  $> 0,05$ .

**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

**1. Motivasi Kerja Guru Di SMP IT Baiturrahman Karawang**

Berikut merupakan hasil perhitungan rata-rata dan kriteria motivasi kerja Guru di SMP IT Baiturrahman Karawang.

**Tabel 3**

**Total Rata-Rata Pernyataan Mengenai Motivasi Kerja Guru Di SMP IT Baiturrahman Karawang**

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Pekerjaan Itu Sendiri	3,83	Tinggi
Tanggung Jawab	2,84	Sedang
Peluang Untuk Maju	2,78	Sedang
Kemungkinan Pengembangan Diri	3,16	Sedang
Keberhasilan	2,91	Sedang
Pengakuan	3,40	Sedang
TOTAL SKOR RATA-RATA = $(3,83 + 2,84 + 2,78 + 3,16 + 2,91 + 3,40) : 6 = 3,15$ KRITERIA = SEDANG		

**Sumber: Kuisisioner, Diolah Kembali, 2024.**

Berdasarkan analisis deskriptif yang sudah dilakukan pada tabel 3,

menunjukkan bahwa sub variabel dengan total rata-rata tertinggi yaitu pekerjaan itu sendiri dengan total rata-rata sebesar 3,83. sub variabel peluang untuk maju mempunyai skor rata-rata terendah dengan total rata – rata sebesar 2,78 dari seluruh sub variabel. Skor rata-rata pada variabel motivasi kerja secara keseluruhan adalah 3,15, artinya motivasi kerja pada guru SMP IT Baiturrahman termasuk dalam kriteria **sedang**. Hal ini menjadi bukti bahwa guru pada SMP IT Baiturrahman memiliki motivasi kerja dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya akan tetapi pihak sekolah perlu mendorong para guru untuk memiliki motivasi kerja dalam peluang untuk maju.

**2. Lingkungan Kerja Fisik Guru SMP IT Baiturrahman Karawang**

Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan rata-rata dan kriteria Lingkungan Kerja Fisik Guru di SMP IT Baiturrahman Karawang sebagai berikut:

**Tabel 4. Total Rata-rata Pernyataan Mengenai Lingkungan Kerja Fisik Di SMP IT Baiturrahman Karawang**

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Penerangan	3,13	Cukup Terang
Kenyamanan Temperatur, Kelembaban, Dan Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja	3,25	Cukup Nyaman
Bau-Bauan Di Tempat Kerja	2,94	Cukup Bau
Tata Warna Di Tempat Kerja	2,92	Cukup Sesuai
Dekorasi Di Tempat Kerja	3,07	Cukup Sesuai
Keamanan Di Tempat Kerja	3,00	Cukup Aman
Kebersihan Di Tempat Kerja	3,22	Cukup Bersih
TOTAL SKOR RATA-RATA = $(3,13 + 3,25 + 2,94 + 2,92 + 3,07 + 3,00 + 3,22) : 7 = 3,07$ KRITERIA = CUKUP		

Sumber: Kuisisioner, Diolah Kembali, 2024.

Berdasarkan analisis deskriptif yang sudah dilakukan pada tabel 5, menunjukkan bahwa sub variabel dengan total rata-rata tertinggi yaitu pada sub variabel temperatur, kelembapan, dan sirkulasi udara di tempat kerja dengan total rata-rata sebesar 3,25. Sub variabel tata warna di tempat kerja mempunyai skor rata-rata terendah dengan total rata – rata sebesar 2,92 dari seluruh sub variabel. Skor rata-rata pada

variabel lingkungan kerja fisik secara keseluruhan adalah 3,07, artinya lingkungan kerja fisik pada guru SMP IT Baiturrahman termasuk dalam kriteria **cukup**. Hal ini menjadi bukti bahwa guru mendapatkan lingkungan kerja fisik yang cukup nyaman dalam temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara di tempat kerja, terbukti dari fakta bahwa mereka memperoleh lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan harapan.

### 3. Kepuasan Kerja Guru SMP IT Baiturrahman Karawang

Pada tabel 5 menunjukkan kriteria Kepuasan Guru SMP IT Baiturrahman Karawang sebagai berikut:

**Tabel 5. Kriteria Kepuasan Kerja Guru DiSMP IT Baiturrahman Karawang**

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Perputaran Karyawan	2,78	Sedang
Tingkat Tidak Hadiran Kerja	3,00	Sedang
Tingkat Pekerjaan	3,05	Cukup Sesuai
Ukuran Organisasi	2,97	Cukup Lancar
TOTAL SKOR RATA-RATA = (2,78 + 3,00 + 3,05 + 2,97) : 4 = 2,93		
KRITERIA = CUKUP PUAS		

Sumber: Kuisisioner, Diolah Kembali, 2024.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 5, diketahui bahwa tingkat pekerjaan menjadi sub variabel dengan skor tertinggi sebesar 3,05 sedangkan skor terendah pada sub variabel perputaran karyawan dengan skor sebesar 2,78 dan secara keseluruhan pada variabel kepuasan kerja memperoleh nilai sebesar 2,93 dimana skor tersebut mengidentifikasi kepuasan kerja guru SMP IT Baiturrahman termasuk pada kriteria **cukup puas**. Artinya guru memiliki kepuasan dengan tingkat pekerjaan yang mereka lakukan dan menunjukan perlunya peningkatan terkait perputaran karyawan yang pihak sekolah berikan.

### 4. Uji Analisis Regresi Berganda, Determinasi Variabel, Uji Parsial, Dan Uji Simultan

Hasil uji analisis regresi berganda dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda**

	UNSTANDARDIZED	STANDARDIZED
	COEFFICIENTS	COEFFICIENTS
	B	B
(Constant)	0,537	
Motivasi Kerja	,869	,886
Lingkungan Kerja Fisik	,001	,002

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Output Program SPSS 26.0, Diolah Kembali, 2024.

Berikut ini adalah hasil dari persamaan regresi berganda yang diperoleh dari data yang ditunjukkan pada tabel di atas:

$$Y = 0,537 + 0,869 X_1 + 0,001 X_2.$$

Atas hasil persamaan regresi berganda, bisa diinterpretasikan sebagai:

1. Koefisien regresi variabel motivasi kerja memperoleh nilai sebesar 0,869. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,869. Artinya secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik memperoleh nilai sebesar 0,001. Maka, setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan sebesar 0,001 terhadap kepuasan kerja. Artinya, hanya sebesar 0,1% lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pada penelitian ini juga mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai *R Square* mendekati 0, maka semakin lemah variabel independen dalam menjelaskan hubungan variabel dependen. Namun jika nilai *R Square* mendekati 1, maka semakin kuat variabel independen dalam menjelaskan hubungan dependen tertera pada tabel berikut:

**Tabel 7. Determinasi Variabel**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 <sup>a</sup>	.787	.775	2,291

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 26.0, 2024

Dari hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,787. dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja Guru dengan tingkat pengaruh **tinggi/kuat**.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Ini dapat dilakukan dengan uji parsial atau simultan. Pengujian hipotesis dapat dilakukan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Perhitungan ini menggunakan SPSS versi 26.0 untuk menguji parsial, selain itu peneliti juga harus mencari df (*degree of freedom*) terlebih dahulu untuk melihat t tabel.

Jadi df yang digunakan adalah  $37 - 2 - 1 = 34$ , maka  $t_{tabel}$  yang digunakan adalah 2,032. Hasil perhitungan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 8. Uji Parsial**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	8,260	2,032	0,000	0,05	Signifikan
X2	0,016	2,032	0,988	0,05	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Output Program SPSS 26.0, Diolah Kembali, 2024.

Berdasarkan tabel, nilai t hitung hubungan antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja Guru sebesar  $8,260 > 2,032$  ( $t_{tabel}$ ), dengan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  menunjukkan bahwa

motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT Baiturrahman karawang.

Untuk variabel kedua yang ditemukan dalam tabel tersebut, nilai t untuk lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru adalah  $0,016 < 2,032$  ( $t_{tabel}$ ), dengan nilai signifikansi 0,988 lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT Baiturrahman karawang.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS bahwa diperoleh hasil F hitung sebesar  $62.986 > 3,323$  ( $F_{tabel}$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menggambarkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru di SMP IT Baiturrahman Karawang.

Jadi  $f_{tabel}$  yang digunakan adalah  $Df = N - K = 37 - 2 = 35$ , maka  $f_{tabel}$  yang digunakan adalah 3,267 Hasil perhitungan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Simultan**

Variabel	$f_{hitung}$	$f_{tabel}$	Sig.	Prob.	Keterangan
Motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan kerja	62,986	3,267	0,000	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Output Program SPSS 26.0, Diolah Kembali, 2024.

### PENUTUP Kesimpulan

Temuan studi diskusi yang dilaksanakan terkait dampak motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT Baiturrahman Karawang yang dapat di simpulkan seperti di bawah ini:

- Motivasi kerja guru SMP IT Baiturrahman Karawang termasuk ke dalam kriteria sedang. Dengan sub

variabel tertinggi terdapat pada sub variabel pengakuan dan sub variabel terendah terdapat pada sub variabel pekerjaan itu sendiri.

2. Lingkungan kerja fisik guru di SMP IT Baiturrahman Karawang termasuk ke dalam kriteria cukup. Dengan sub variabel tertinggi terdapat pada sub variabel kenyamanan temperatur, kelembaban dan sirkulasi udara, dan sub variabel terendah terdapat pada sub variabel penerangan.
3. Kepuasan kerja guru di SMP IT Baiturrahman Karawang termasuk ke dalam kriteria cukup puas. Dengan sub variabel tertinggi pada sub variabel tingkat pekerjaan dan sub variabel terendah pada sub variabel turn over.
4. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT Baiturrahman Karawang baik secara parsial maupun simultan:
  - a. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT Baiturrahman Karawang.
  - b. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMP IT Baiturrahman Karawang.
  - c. Secara simultan terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru SMP IT Baiturrahman Karawang dengan tingkat pengaruh sebesar 78,7% dengan kriteria tingkat pengaruh tinggi/kuat.

#### DAFTAR PUSTAKA

Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari

Banyuwangi). *Jurnal sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13-3.

Arief, M. Y. & A. M. F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indah Plywood Bondowoso. *Cermin Jurnal Penelitian*, 5, 138-149.

Arnaldo, Gilang., & Andani, Kurniati, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3). Damayanti, Evi., & Ismiyati. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal EEAJ (Economic Education Analysis Journal)*, 9(1), 33-49.

Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta.

Firmanto, A., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten O. *E-Proceeding of Management*, 9(2), 808-814.

Fithrie, S., Farwitawati, R., & Masiurun M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Perpajakan Riau. *Jurnal daya saing*, 8(1). 62-69.

Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

erlambang, Putu, G, Denny., Antari, Agung, A, J., Sukanti, Ni, Ketut. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMA Negril Bangli. *Jurnal Pengabdian*

- Kepada Masyarakat*, 8(2), 335 – 341.
- Hurriyati, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict. *Psikodimensia*, 16(2), 180. <https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1268>.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, *Bandung : Remaja Rosdakarya*.
- Marta, M, Sandi., Budi. (2019). Lingkungan Kerja, Mungkinkah Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja?. *Jurnal Manajerial*, 18(1).
- Mutiara Yeni, S., & Safitri, E. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sma N 7 Merangin. *Jurnal Ekopendia*, 4(1), 21-28.
- Muhraweni. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Secretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 02(01), 55–70.
- Nofitasari, T., & Anton, P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 709-726.
- Rahayu, Nigrum., Aprianti, Karti. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal BRAND*, 2(2).
- Rahayu, Sri., Nurmawanti, Siti., Tatminingsih, Sri. (2020). Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Bima. *Jurnal Manajemen*, 9(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setiana dan Robith. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Safhira, Dea, & I Nengah Suarmanayasa. 2021. Analisis Kepuasan Kerja Pada Guru Di Smk Negeri 3 Singaraja (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen SDM). *Bisma: Jurnal Manajemen* 7 (2): 165.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. *Bandung: Alfabeta*.
- Surijadi, H., & Idris, Y. (2020). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Public Policy ; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis*, 1(1), 14-32. <https://doi.org/10.51135/PublicPolicy.v1.i1.p14-32>.
- Suprastowo Philip. (2013). Tingkat Ketidakhadiran Guru Sekolah Dasar dan Dampak Terhadap Siswa. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 19(1), 31-49.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta.
- Widagdo, P. R., & Rahmaningtyas, W. (2020, Oktober 30). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(3), 679-689.

- Wibowo, M., & dkk. (2014, November). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1), 1.
- Yuan, W., & Ping, H. (2019). Studi Tentang Korelasi Antara Tekanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Dari Sudut Pandang Kelelahan Kerja. *Revista de interventie sociala*, 64(2), 35-45.