

**THE EFFECT OF PHYSICAL AND NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENTS
ON THE JOB SATISFACTION OF TEACHERS AT XYZ VOCATIONAL SCHOOL**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK XYZ**

Putri Nazwa Nur Saniyyah¹, Dian Lestari²

Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}

putrinazwa_21p209@mn.unjani.ac.id¹, dianlestari@mn.unjani.ac.id²

ABSTRACT

The high rate of teacher absenteeism at SMK XYZ during the 2023–2024 academic year suggests the presence of workplace-related issues that may affect job satisfaction among educators. This study aims to assess the influence of both physical and non-physical work environments on teachers' job satisfaction, analyzed individually (partially) and collectively (simultaneously). A quantitative approach was employed using descriptive and associative methods. Data were collected through field observations, questionnaires, and interviews involving 32 teacher respondents at SMK XYZ. The data were analyzed using multiple linear regression and the coefficient of determination. The findings reveal that both physical and non-physical work environments have a positive partial effect on teachers' job satisfaction. Moreover, simultaneous analysis shows that these two variables contribute significantly to enhancing job satisfaction. These results highlight the importance of fostering a physically comfortable and socially supportive work environment to boost teacher motivation and performance in schools.

Keywords: Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Job satisfaction.

ABSTRAK

Tingginya tingkat ketidakhadiran guru di SMK XYZ selama tahun ajaran 2023–2024 mencerminkan adanya kemungkinan permasalahan dalam aspek lingkungan kerja yang dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja tenaga pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik terhadap kepuasan kerja guru, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan analisis asosiatif. Data dikumpulkan melalui observasi lapangan, penyebaran kuesioner, serta wawancara terhadap 32 orang guru sebagai responden di SMK XYZ. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda serta uji koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik memberikan pengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja guru. Selain itu, secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang nyaman secara fisik serta harmonis secara sosial merupakan faktor penting dalam mendukung motivasi dan kinerja guru di lingkungan sekolah.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu masyarakat dan mutu generasi penerus sangat ditentukan oleh peran strategis pendidikan. Melalui pendidikan, seseorang dapat mengasah potensi dirinya untuk menjadi individu yang mandiri, berpikir kritis, serta mampu menghadapi tantangan hidup secara berkelanjutan. Untuk mencapai peningkatan mutu pendidikan yang optimal, perhatian khusus perlu diberikan pada aspek kompetensi tenaga pendidik. Standar kompetensi guru menjadi faktor kunci yang sangat

memengaruhi keberhasilan proses pembelajaran di lingkungan sekolah. Selain itu, tenaga pendidik juga berperan penting dengan memikul berbagai tanggung jawab, seperti memberikan pengajaran, membina, mengarahkan, melatih, serta melakukan penilaian dan evaluasi terhadap peserta didik (Safitri & Santoso, 2022).

Tercapainya mutu pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru yang menjalankan perannya sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Hal ini telah diatur secara hukum dalam

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Pasal 35 ayat (1) disebutkan bahwa guru memiliki tanggung jawab utama dalam melaksanakan proses pembelajaran, memberikan evaluasi terhadap capaian belajar siswa, membina dan mengarahkan peserta didik, serta menyelesaikan berbagai tugas tambahan yang mendukung kelancaran kegiatan pendidikan.

Sekolah dapat menjadi lebih kompetitif dengan meningkatkan efektivitasnya melalui administrasi yang baik. Pembentukan lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang sesuai merupakan salah satu hal yang diutamakan sekolah untuk mencapai tujuannya. Kepuasan karyawan akan memungkinkan mereka untuk bekerja secara efektif, bersemangat, dan agresif untuk memenuhi Sutrisno (2023). Emosi positif yang dialami karyawan saat menjalankan tugasnya di tempat kerja dikenal sebagai kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2015:46). Kemudian Afandy (2018) menyatakan adanya korelasi kepuasan kerja dan absensi. Dengan kata lain, apabila kepuasan kerja berada pada level yang tinggi, kemungkinan terjadinya ketidakhadiran guru pun cenderung menurun. Sebaliknya, penurunan kepuasan kerja berpotensi menyebabkan peningkatan ketidakhadiran. Hal ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan sejumlah guru di SMK XYZ yang mengungkapkan bahwa setiap bulan masih ditemukan kasus ketidakhadiran tanpa keterangan yang jelas. Selain itu, tidak sedikit guru yang kerap mengajukan izin dengan alasan yang kurang dapat dipastikan urgensinya, sehingga menyulitkan dalam menilai apakah izin tersebut memang diperlukan secara mendesak atau tidak.

Lingkungan kerja yang nyaman memiliki peranan besar dalam

menciptakan kepuasan dalam bekerja. Salah satu elemen penting yang turut menunjang hal tersebut adalah kondisi fisik lingkungan kerja, karena dapat mendorong peningkatan motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (J. Rauan & Tewal, 2019).

Selain aspek fisik, aspek non-fisik dalam lingkungan kerja juga memiliki kontribusi terhadap tingkat kepuasan karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:115), lingkungan kerja non-fisik mencakup berbagai situasi yang menyangkut hubungan dan interaksi antara pimpinan, bawahan, serta sesama rekan kerja. Sementara itu, Hasibuan (2017) menekankan bahwa dimensi non-fisik mencakup hubungan antara karyawan dan manajemen serta bagaimana manajemen memperlakukan karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah guru, ditemukan bahwa beberapa aspek lingkungan kerja terasa kurang kondusif, seperti minimnya penghargaan dari kepala sekolah atas tugas tambahan yang dilakukan guru, serta kurang harmonisnya hubungan antar sesama guru yang ditandai dengan komunikasi dan kerja sama yang tidak optimal. Berbagai faktor tersebut turut berkontribusi terhadap menurunnya tingkat kepuasan kerja para guru di SMK XYZ.

KAJIAN TEORI

Berbagai faktor eksternal yang membentuk suasana kerja, mencakup aspek fisik dan non-fisik, terbukti berperan dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Taufiq et al. (2023) menyatakan bahwa dukungan dari tata ruang kerja yang nyaman dan kondisi psikososial yang kondusif memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kepuasan pegawai. Dengan demikian, menciptakan tempat kerja yang rapi, nyaman, serta

mendorong terbentuknya interaksi sosial yang positif menjadi langkah strategis yang tidak hanya mendukung produktivitas, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Lingkungan Kerja Fisik

Dalam menyelesaikan pekerjaannya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kondisi fisik lingkungan kerja. Dampak tersebut bisa bersifat langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh keseluruhan kondisi fisik tempat kerja, tergantung pada situasi dan konteksnya. Senada dengan itu, Kurniati dan Jaenab (2020) menyatakan bahwa elemen-elemen fisik dalam lingkungan kerja, seperti tata ruang, peralatan, dan fasilitas kerja, mampu memengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan. Sutrisno (2010) juga menjelaskan bahwa berbagai komponen fisik yang mengelilingi individu saat bekerja berperan penting dalam menentukan efektivitas penyelesaian tugas.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja yang bersifat non-fisik sering kali menjadi elemen tak kasatmata yang justru menentukan seberapa baik seorang karyawan menjalankan perannya dalam organisasi. Bukan sekadar fasilitas atau perlengkapan kerja, melainkan bagaimana pola interaksi sosial, atmosfer emosional, dan nilai-nilai yang hidup dalam lingkungan kerja dapat membentuk pengalaman kerja seseorang. Relasi yang sehat antara pegawai, termasuk komunikasi yang terbuka dengan atasan maupun sesama rekan, menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan psikologis dan profesional karyawan (Hasibuan, 2017).

Ketika lingkungan tersebut terbina dengan baik, karyawan cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal (Taufiq et al., 2023). Kejelasan nilai-nilai organisasi, kekompakkan tim, serta dukungan emosional menjadi elemen penting dari suasana kerja yang bersifat non-fisik (Sedarmayanti, 2011). Ketiga aspek ini memiliki dampak langsung dalam mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, menciptakan budaya kerja yang selaras dan mendukung merupakan langkah strategis yang wajib diperhatikan oleh pihak manajemen.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang membentuk cara individu memandang profesi yang dijalankannya. Afandi (2018) menyebutkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan pandangan karyawan yang membangun terhadap tanggung jawab yang mereka emban. Hal ini terlihat dari emosi dan tindakan yang ditunjukkan, serta sejauh mana pekerjaan itu selaras dengan pencapaian tujuan karier pribadi. Selanjutnya, Hasibuan (2017) menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan respons emosional positif yang muncul ketika seseorang merasa senang dalam menjalankan tugasnya, yang biasanya tercermin dari kedisiplinan, semangat tinggi, dan produktivitas yang terjaga. Sementara itu, Sutrisno (2023) menjelaskan bahwa persepsi karyawan terhadap pekerjaannya terbentuk dari beragam faktor, seperti lingkungan kerja, interaksi sosial di tempat kerja, kompensasi yang diterima, serta kondisi fisik dan psikologis yang menyertainya.

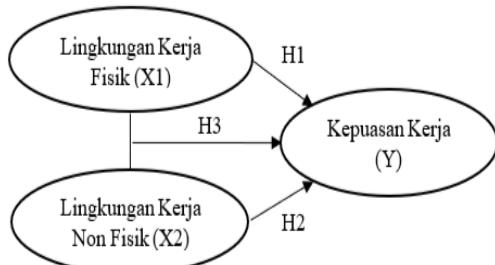
METODE PENELITIAN

Dalam upaya memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan

kerja guru di SMK XYZ, penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan memadukan metode deskriptif dan analisis asosiatif. Fokus utamanya adalah untuk menelaah kekuatan hubungan antara dua variabel bebas, yakni kondisi lingkungan kerja fisik (X1) dan non-fisik (X2), terhadap satu variabel terikat, yaitu kepuasan kerja guru (Y). Untuk menunjang analisis, peneliti memanfaatkan data numerik yang dikumpulkan dari dua sumber utama.

Data primer diperoleh langsung dari hasil pengisian kuesioner oleh para guru yang telah ditentukan sebagai responden, disertai dengan wawancara terpilih guna memperkuat pemahaman atas temuan kuantitatif. Sementara itu, data sekunder didapatkan melalui telaah dokumen internal sekolah seperti arsip administrasi dari bagian Tata Usaha, serta melalui penelusuran pustaka yang relevan, termasuk hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan tema serupa. Pendekatan ini digunakan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai bagaimana kedua jenis lingkungan kerja tersebut berkontribusi terhadap tingkat kepuasan para pendidik di sekolah tersebut.

Berikut adalah gambar yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja fisik dan non-fisik memengaruhi kepuasan kerja guru di SMK XYZ:



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017), validitas instrumen merujuk pada tingkat

kesesuaian antara indikator yang digunakan dan variabel yang ingin diukur. Sejalan dengan pendapat tersebut, Menurut Ghozali (2018), tujuan dari pengujian validitas adalah untuk menegaskan bahwa setiap item yang terdapat dalam kuesioner benar-benar mencerminkan konstruk atau konsep yang ingin diteliti secara tepat dan menyeluruh. Instrumen dikatakan valid apabila item-item pertanyaannya mampu menggambarkan informasi yang relevan dan konsisten dengan tujuan pengukuran. Adapun hasil pengujian validitas dalam studi ini disajikan sebagai berikut:

Variabel	Kode Butir	Statistik Hitung		Ket.
		r-hitung	r tabel	
X1-Lingkungan kerja fisik	X1.1	0,835	0,3494	Valid
	X1.2	0,803	0,3494	Valid
	X1.3	0,816	0,3494	Valid
	X1.4	0,853	0,3494	Valid
	X1.5	0,708	0,3494	Valid
	X1.6	0,859	0,3494	Valid
	X1.7	0,767	0,3494	Valid
	X1.8	0,802	0,3494	Valid
	X1.9	0,766	0,3494	Valid
	X1.10	0,587	0,3494	Valid
	X1.11	0,896	0,3494	Valid
	X1.12	0,738	0,3494	Valid
X2-Lingkungan kerja non-fisik	X1.13	0,750	0,3494	Valid
	X1.14	0,831	0,3494	Valid
	X2.1	0,845	0,3494	Valid
	X2.2	0,882	0,3494	Valid
	X2.3	0,836	0,3494	Valid
	X2.4	0,847	0,3494	Valid
	X2.5	0,860	0,3494	Valid
	X2.6	0,861	0,3494	Valid
	X2.7	0,857	0,3494	Valid
	X2.8	0,852	0,3494	Valid
Y-Kepuasan kerja Guru	Y1.1	0,854	0,3494	Valid
	Y1.2	0,846	0,3494	Valid
	Y1.3	0,801	0,3494	Valid
	Y1.4	0,864	0,3494	Valid
	Y1.5	0,878	0,3494	Valid
	Y1.6	0,845	0,3494	Valid

^{r-tabel diperoleh dari tabel r dengan N=32 dan alpha=0,05 (uji dua arah)}

Merujuk pada tabel sebelumnya, seluruh item pertanyaan dalam instrumen penelitian terbukti valid dan dapat digunakan untuk tahap analisis berikutnya. Validitas ini ditunjukkan melalui nilai R hitung yang pada umumnya melebihi nilai R tabel, serta tingkat signifikansi yang berada di bawah batas alpha yang telah ditentukan. Temuan tersebut memperkuat bahwa setiap indikator dalam variabel yang diuji mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara memadai.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017), menyatakan bahwa tingkat keandalan hasil pengukuran dan menghasilkan hasil yang konsisten ketika pengukuran dilakukan berulang kali ditunjukkan oleh keandalan alat ukur. Koefisien *Cronbach Alpha* (*ralpha*) digunakan dalam uji keandalan penelitian ini.

Tabel 2.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keputusan
X1-Lingkungan kerja fisik	14	0,958	0,6	Reliable
X2-Lingkungan kerja non-fisik	8	0,958	0,6	Reliable
Y-Kepuasan kerja Guru	6	0,935	0,6	Reliable

Pengujian terhadap reliabilitas instrumen menghasilkan angka Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel yang melampaui nilai minimum 0,6, yang secara statistik mengindikasikan adanya kestabilan internal dalam instrumen pengukuran tersebut. Artinya, setiap pernyataan atau butir dalam kuesioner menunjukkan tingkat keterkaitan yang stabil satu sama lain dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Dengan tercapainya standar reliabilitas tersebut, maka instrumen dinilai layak untuk digunakan dalam tahap pengumpulan data lebih lanjut. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa temuan penelitian benar-benar menggambarkan realitas yang ada. Hasil yang diperoleh pun harus memiliki validitas yang tinggi dan mampu dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Uji Regresi Berganda

Penelitian ini menerapkan pendekatan regresi linier sederhana yang melibatkan satu variabel independen sebagai fokus analisis. Penyusunan persamaan regresinya mengacu pada hasil perhitungan yang telah disajikan pada tabel sebelumnya, dan tahapan-

tahapan penyusunannya dijelaskan secara rinci dalam pembahasan berikut:

$$Y = \alpha_1 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 1,968 + 0,124 X_1 + 0,480 X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja Guru

α = Konstanta

X1 = Lingkungan kerja fisik

X2 = Lingkungan kerja non-fisik

ε = residual error

Hasil analisis regresi mengungkapkan bahwa kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja guru tidaklah seragam. Variabel lingkungan kerja non-fisik tercatat memiliki pengaruh paling dominan, ditunjukkan oleh koefisien sebesar 0,480. Dengan kata lain, ketika seluruh variabel lain dalam model dikendalikan atau tidak mengalami perubahan, peningkatan satu unit dalam kualitas lingkungan non-fisik akan berdampak pada naiknya kepuasan kerja sebesar 0,480 poin. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan koefisien regresi yang lebih rendah, yaitu 0,124, yang berarti peningkatan satu unit pada aspek fisik akan mendorong peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,124 poin, apabila variabel lain tetap konstan. Temuan ini menandakan bahwa aspek non-fisik dari lingkungan kerja memiliki peran yang lebih besar dalam membentuk persepsi kepuasan guru dibandingkan aspek fisiknya.

Determinasi Variabel

Tabel 4.

Hasil Uji Determinasi Variabel

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.934	.930	1,296

Nilai R^2 sebesar 0,934 menunjukkan bahwa hampir seluruh variasi dalam tingkat kepuasan kerja guru sebesar 93,4%. Hal ini dapat

dijelaskan secara statistik oleh pengaruh gabungan dari dua variabel bebas, yaitu kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Tingginya nilai ini mencerminkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang sangat kuat terhadap fluktuasi kepuasan kerja. Namun demikian, masih terdapat 6,6% variasi lain yang tidak dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Persentase kecil ini mengindikasikan adanya faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang kemungkinan turut memengaruhi tingkat kepuasan, tetapi tidak dimasukkan dalam kerangka analisis pada penelitian ini.

Uji Hipotesis: Uji – T (Parsial)

Tabel 5.
Hasil Uji-T (Parsial)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.968	1.174		1.676	.104
Lingkungan kerja fisik	.124	.049	.285	2.534	.017
Lingkungan kerja non-fisik	.480	.077	.701	6.241	.000

Hasil uji t parsial terhadap variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan t hitung sebesar 2,534 dengan p-value 0,017. Karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) tidak dapat dipertahankan. Artinya, pada tingkat keyakinan 95%, terdapat hubungan yang bermakna antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru. Faktor-faktor seperti kelengkapan fasilitas, kenyamanan ruang kerja, dan kondisi fisik lainnya terbukti memainkan peran dalam membentuk persepsi kepuasan para tenaga pendidik. Oleh sebab itu, peningkatan aspek fisik di tempat kerja

menjadi salah satu strategi yang dapat mendukung terciptanya kepuasan kerja yang lebih baik.

Pengujian terhadap variabel lingkungan kerja non-fisik pada taraf signifikansi 5% menghasilkan temuan yang mengindikasikan keterkaitan yang bermakna dengan kepuasan kerja guru. Bukti empiris ditunjukkan melalui nilai t sebesar 6,241 dan tingkat probabilitas 0,000, yang secara statistik lebih rendah dari nilai ambang 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol tidak dapat diterima. Hasil ini memperlihatkan bahwa faktor-faktor non-fisik, seperti suasana psikologis, kualitas komunikasi antar rekan kerja, serta interaksi sosial dalam lingkungan sekolah, berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja. Oleh karena itu, aspek-aspek non-fisik tersebut perlu dijadikan fokus dalam analisis untuk menelusuri elemen-elemen yang mempengaruhi kualitas kerja dan kenyamanan emosional para tenaga pendidik.

Uji Simultan F

Tabel 6.
Hasil Uji-F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares		Df	Mean Square	F
	Regression	Residual			
1	693.997	48.722	2	346.998	206.538
			29	1.680	
	742.719		31		

Hipotesis:

H_0 : Variabel bebas dalam model secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Guru

H_1 : Variabel bebas dalam model secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Guru

Model regresi dalam studi ini secara statistik terbukti efektif dalam menjelaskan hubungan kuat antara seluruh variabel bebas dengan variabel

terikat, yakni kepuasan kerja guru. Kombinasi antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik terbukti memiliki peran yang berarti dalam memengaruhi perubahan kepuasan kerja guru. Temuan ini diperoleh dari hasil analisis statistik yang menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variasi dalam tingkat kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh nilai F sebesar 206,538 dengan p-value 0,000, angka yang menunjukkan signifikansi sangat tinggi karena jauh di bawah nilai ambang 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol yang menyatakan tidak adanya pengaruh dapat ditolak. Tingkat kepercayaan sebesar 95% memberikan dasar kuat bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini mampu menggambarkan hubungan yang sah dan relevan antara variabel-variabel yang diuji.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 32 guru di SMK XYZ, dapat disimpulkan bahwa:

1. Penilaian responden terhadap lingkungan kerja fisik di SMK XYZ menunjukkan hasil yang termasuk dalam kategori baik secara keseluruhan. Subvariabel dengan skor tertinggi terdapat pada kesesuaian tata letak ruang guru, sedangkan skor terendah berada pada tingkat kenyamanan fasilitas toilet, meskipun masih berada dalam kategori baik.
2. Penilaian responden terhadap lingkungan kerja non-fisik juga termasuk dalam kategori baik. Subvariabel dengan skor tertinggi adalah persepsi keadilan dari atasan dalam memperlakukan karyawan. Sementara itu, subvariabel dengan nilai terendah terdapat pada aspek keamanan di lingkungan sekolah, yang juga masih masuk dalam kategori baik..

3. Penilaian responden terhadap kepuasan kerja guru di SMK XYZ menunjukkan hasil yang berada dalam kategori baik. Subvariabel dengan nilai tertinggi adalah kelancaran koordinasi antar guru, sementara nilai terendah terdapat pada aspek komunikasi antar guru. Meskipun demikian, keduanya tetap termasuk dalam kategori penilaian yang baik.
4. Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh variabel terhadap tingkat kepuasan kerja guru di SMK XYZ, diperoleh temuan sebagai berikut:
 - a. Lingkungan kerja fisik secara parsial menunjukkan pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja guru.
 - b. Komponen non-fisik dalam lingkungan kerja juga terbukti memberikan dampak positif secara parsial terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru.
 - c. Interaksi simultan antara lingkungan kerja fisik dan non-fisik secara nyata memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja guru di SMK XYZ dalam model analisis yang digunakan.

SARAN

Hasil dari studi ini dapat dijadikan dasar awal atau rujukan untuk pengkaji selanjutnya yang ingin menelusuri topik sejenis di masa mendatang. Namun demikian, penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan, sehingga pada studi lanjutan disarankan untuk memasukkan variabel lain yang relevan, menggunakan pendekatan teori yang lebih terkini, serta mempertimbangkan pandangan dari berbagai ahli guna memperluas wawasan dan memperdalam analisis terkait lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik, serta kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana Lina, 2022 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Karakter individu dan Kompetensi sosial Terhadap Kepuasan kerja Guru SMK Batik Sakti 1 Kebumen
- Afandy, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. (2018). *Applikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Hasibuan.S.P. (2017). *No TitleIndikator-indikator Disiplin Kerja*. bumi aksara.
- J.Rauan, F., & Tewal, B. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. Volume 7, 10.
- Kurniati, T., & Jaenab. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima . *SULTANIST Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 79-84.
- Robbins dan Judge, (2011), *Perilaku Organisasi*, alih Bahasa V. A Yunowo Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Safitri, nuriya ayu, & Santoso, B. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk. volume 6, 2.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Sumayyah (ed.); 9th ed., p. 416). Bandung : PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Surabaya : kencana.
- Worldtop20.org. (2023). https://worldtop20.org/worldbeste_ducationsystem/
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian. alfabetika*.
- Taufiq Farah et al. (2023) *The influence of physical work environment and non-physical work environment on employee work satisfaction at The BKMPSDMD Agency of Makasar City*.