

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta di Kabupaten Maros

Suryandari¹, Syamsul², Resekiani³

^{1,2,3}Universitas Negeri Makassar

E-mail: indahsuryandari80@gmail.com¹

Article History:

Received: 30 Juli 2024

Revised: 15 Agustus 2024

Accepted: 17 Agustus 2024

Keywords:

Work Environment, Work

Motivation Job Satisfaction.

Abstract: This research is a quantitative research that aims to determine whether or not there is an influence of non physical Work Environment and Work Motivation on Job Satisfaction of Teachers in Maros Regency (study on Private Vocational High School Teachers in Maros Regency.) Participants in this study were 129 Private Vocational High School Teachers. The measuring instruments used in this study include three scales, namely the work environment scale, the work motivation scale and the job satisfaction scale. The data analysis method of this study includes normality, linearity, multicollinearity and Multiple Linear Regression tests using SPSS 26 which thoroughly explains the influence between the variables in the study and the series testing. simultaneously. From the results of the analysis, it was found that the t-value produced on the influence of X1 on Y of 3.131 was known to be greater than the t-table, namely $3.131 > 1.98$ and the significance value produced was $0.002 < 0.05$, so H_0 was rejected and H_1 was accepted. It can be concluded that there is a positive and significant influence on the work environment on the job satisfaction of private vocational school teachers in Maros Regency. From the results of the analysis, it was found that the t-value produced on the influence of X2 on Y of 4.412 was known to be greater than the t-table, namely $4.412 > 1.98$ and the significance value produced was $0.000 < 0.05$, so H_0 was rejected and H_2 was accepted. It can be concluded that there is a positive and significant influence on work motivation on the job satisfaction of private vocational school teachers in Maros Regency. From the analysis results obtained and the large F count produced is greater than F table which is $21.501 > 3.07$ and the significance value produced is $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_3 is accepted. It can be concluded that X1 and X2 together have a large influence on the contribution of the influence of the work environment and work motivation to job satisfaction of 25.4%.

PENDAHULUAN

Sekolah Menengah kejuruan (SMK) adalah salah satu bentuk lembaga pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah untuk mempersiapkan peserta didik siap kerja dalam bidang tertentu. Dalam upaya mencapai visi dan misi pendidikan, diperlukan peran pendidik yang dapat menjadi landasan bagi kelancaran proses pendidikan. Peran guru akan dapat dimajukan secara optimal jika sekolah memperhatikan kepuasan kerja guru. Menjaga kepuasan kerja guru sangat penting karena akan mendorong guru untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Semangat kerja yang tinggi dapat secara efektif membantu organisasi atau sekolah mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah yang diinginkan.

Pada kenyataannya tidak semua guru merasa puas dengan pekerjaannya. Konsekuensi dari ketidakpuasan ini antara lain: produktivitas berkurang, absensi tinggi, perputaran karyawan tinggi, prestasi kerja berkurang (Robbins, 2016). Selain itu, ketidakpuasan kerja menurut de Castro, Gee dan Takeuchi (2008) dapat mempengaruhi masalah psikologis seperti kelelahan emosional, kelelahan, depresi, kecemasan dan kemarahan. Ketika karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tidak akan merasa nyaman dan tidak dapat mencapai potensi maksimalnya, yang secara tidak langsung akan berdampak negatif terhadap prestasi kerja bahkan di lingkungan tempat mereka bekerja (Iqbal et. el, 2012).

Berdasarkan data pokok Direktorat Jenderal Pembinaan SMK semester genap tahun ajaran 2022/2023, jumlah guru SMK swasta di Kabupaten Maros sebanyak 129 orang dari 15 sekolah swasta. Survei yang dilakukan peneliti terhadap 30 guru yang diwawancarai di 3 SMK swasta di Kabupaten Maros menemukan bahwa 75% menyatakan tidak puas dan 25% menyatakan puas. Adapun penjelasan responden bahwa ketidakpuasan mereka disebabkan kurangnya kebahagiaan, rekan kerja yang individualistis dan kesempatan untuk berkembang dan kurang optimal, dan guru memiliki kecenderungan motivasi dan lingkungan kerja yang tidak sesuai dan menyenangkan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan peneliti sebelumnya Pangestu (2017), bahwa lingkungan kerja fisik dan immaterial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Peneliti juga melakukan beberapa wawancara dengan 3 kepala sekolah SMK Swasta di Kabupaten Maros, dari wawancara tersebut ditemukan beberapa tanda terkait ketidakpuasan kerja guru yang masih banyak ditemukan seperti yang diutarakan pada pernyataan beberapa kepala sekolah yang mengatakan yaitu bahwa guru terlihat kurang disiplin. Beberapa sikap guru seperti datang terlambat, lemah dalam mengajar, kurang semangat, terobsesi dengan metode mengajar yang monoton, kurang motivasi kerja, merasa tidak nyaman di lingkungan kerja terutama di dalam kelas. Fenomena ini menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan kerja guru swasta di Kabupaten Maros.

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat personal karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dengan nilai-nilai yang mempengaruhi setiap individu. Menurut Utami (2006), kepuasan kerja adalah kondisi yang menyenangkan atau positif secara emosional yang timbul dari evaluasi seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Sedangkan menurut Edison (2017), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Kepuasan kerja menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Dampak ketidakpuasan kerja Solehati (2022) akan menyebabkan karyawan berhenti dalam pekerjaannya sehingga karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya cenderung tidak bekerja dan bahkan berhenti. Sedangkan menurut Bakar (2022), dampak kepuasan kerja yaitu penurunan peningkatan kinerja, perpindahan karyawan, ketidakhadiran ditempat kerja, kesehatan

menurun, kebahagiaan dan kepuasan hidup menurun, dan terjadi perilaku kontraproduktif. Sehingga dari dampak tersebut ada faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kesempatan promosi, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, penyelia serta atasan, faktor internal di tempat kerja, kondisi kerja, aspek sosial pekerjaan, komunikasi yang fleksibel, fasilitas. Sedangkan menurut Afandi (2018), kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh 5 faktor, yaitu sebagai berikut: realisasi kebutuhan, perbedaan (gap), pencapaian nilai, pemerataan, budaya organisasi.

Menurut Luthans (2012) mengemukakan bahwa ada 5 faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, kemampuan pengawasan dan rekan kerja. Sedangkan menurut Blum (dalam As'ad, 2004) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor personal, faktor sosial dan faktor utama pekerjaan. Sedangkan menurut Riani dan Nurlael (dalam Nuraini Wahyu Putri, 2021) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil interaksi antara orang dengan lingkungannya dan terkait dengan masing-masing individu dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah tempat kerja di mana individu bekerja dan di mana individu berinteraksi. Yumaroh (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana suasana sangat mempengaruhi kinerja guru, baik yang nyata maupun yang tidak praktis. Sedangkan menurut Sedaryanti (2009), lingkungan kerja adalah dan lingkungan sekitar meliputi seseorang bekerja, cara kerjanya dan cara kerjanya baik sebagai individu, individu maupun kelompok.

Lingkungan kerja sangat penting bagi sumber daya manusia dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori utama yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Indikator yang digunakan pada variabel lingkungan kerja menurut (Gardjito et. el, 2014) adalah cahaya, udara dan kebersihan. Lingkungan kerja memegang peranan penting karena dengan lingkungan kerja yang baik, guru merasa nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan semangat dan motivasi guru. Selain lingkungan kerja faktor kepuasan kerja Guru dipengaruhi oleh motivasi kerja guru, (Cahyaningrum, 2020).

Motivasi kerja Guru merupakan kekuatan pendorong untuk mewujudkan perilaku Guru mencapai kepuasan dirinya, (I Wayan Wijaria, 2017). Motivasi kerja merupakan proses mengarahkan perilaku Guru agar tujuan sekolah dapat tercapai, (Hakim, 2020).

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena dijiwai, didorong dan dimotivasi untuk melakukan kegiatan atau bekerja dengan ikhlas, gembira dan sungguh-sungguh agar hasil dari kegiatan yang dilakukan dengan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Dengan motivasi yang tepat, guru akan terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya karena mereka percaya bahwa keberhasilan akademik adalah tanggung jawab setiap warga sekolah. Beberapa faktor motivasi menurut Sukarna (dalam Badawi, 2014) adalah: kebutuhan manusia, kebutuhan hubungan (komunikasi), kepemimpinan (leadership), rangsangan (response), pengawasan (supervision), sikap dan semangat (attitude and Morale), disiplin (disiplin).

Guru termotivasi karena kebutuhannya terpenuhi melalui hubungannya dengan sekolah (Pupuh dan Suryana, 2012). Berdasarkan hasil penelitian Andriany (2019), ternyata variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian lain terkait motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Mulia, 2020). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penulis ingin melakukan penelitian untuk melihat bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru pada SMK Swasta di Kabupaten Maros. Hal ini berangkat dari latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa masih ditemukan adanya ketidakpuasan dalam bekerja pada Guru SMK Swasta di Kabupaten Maros. Bertitik tolak dari permasalahan yang ada, maka penelitian mengambil judul yang sesuai untuk penelitian ini adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja Guru SMK swasta di Kabupaten Maros.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru di Kabupten Maros (studi pada Guru SMK Swasta di Kabupaten Maros.)Partisipan dalam penelitian ini adalah Guru SMK Swasta yang berjumlah 129 orang. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini mencakup tiga skala, yaitu skala lingkungan kerja, skala motivasi kerja dan skala kepuasan kerja. Metode analisis data penelitian ini meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas dan Regresi Linear Berganda dengan menggunakan SPSS 26 yang menjelaskan secara menyeluruh pengaruh antar variabel yang ada dalam penelitian dan pengujian rangkaian secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Koefisien regresi dan persamaan regresi

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan sumbangan efektif variabel independen (X_1 , X_2) terhadap variabel dependen (Y) dengan bantuan program SPSS 26.00 *for Windows*.

Tabel 1. Analisis Koefisien Regresi dan Persamaan Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	27,494	5,748		4,783	0,000
Lingkungan Kerja	0,415	0,132	0,255	3,131	0,002
Motivasi Kerja	0,920	0,209	0,359	4,412	0,000

Berdasarkan tabel tersebut (tabel coefficients) dapat diketahui nilai koefisien regresi Lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,002, Motivasi kerja (X_2) sebesar 0,000 terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan konstanta sebesar 27,494. Dengan demikian terbentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 27,494 + 0,415X_1 + 0,920X_2$$

1. Konstanta sebesar 27,494 artinya jika lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak ada maka kepuasan kerja sebesar 27,494.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,415 artinya setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,415. Begitupun sebaliknya, setiap penurunan satu satuan lingkungan kerja, akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,415, dengan anggapan bahwa X_2 tetap.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,920 artinya setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,920. Begitupun sebaliknya, setiap penurunan satu satuan motivasi kerja, akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,920, dengan anggapan bahwa X_1 tetap. Tanda (+) menunjukkan arah hubungan yang searah sedangkan tanda (-)

menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antar variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y)

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pada dasarnya digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh masing- masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dengan taraf signifikan 5%. Apabila nilai t hitung > t tabel maka H_0 ditolak H_a diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Jika nilai t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur (Hubungan)	F _{hitung}	t _{hitung}	Sig	Ket.
H1	$X_1 \rightarrow Y$		3,131	0,002	Diterima
H2	$X_2 \rightarrow Y$		4,412	0,000	Diterima
H3	$X_1, X_2 \rightarrow Y$	21,501	4,783	0,000	Diterima

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisis didapatkan bahwa nilai t_{hitung} yang dihasilkan pada pengaruh X_1 terhadap Y sebesar 3,131 diketahui lebih besar dari t_{tabel} yakni $3,131 > 1,98$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kabupaten Maros.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisis didapatkan bahwa nilai t_{hitung} yang dihasilkan pada pengaruh X_2 terhadap Y sebesar 4,412 diketahui lebih besar dari t_{tabel} yakni $4,412 > 1,98$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kabupaten Maros.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Dari hasil analisis didapatkan dan besar F_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari F_{tabel} yakni $21,501 > 3,07$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kabupaten Maros.

Analisis Determinisasi

Analisis determinisasi digunakan untuk mengetahui berapa besar varians (variasi perubahan) yang terjadi pada variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh varians yang terjadi pada variabel independen (X_1, X_2). Nilai koefisien sebesar 1 menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan 100% tepat (sempurna) dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Tabel 3. Analisis Determinisasi

Std, Error of the Estimate	Change Statistics		Sig
	R Square	F Change	
6,45	0,254	21,501	0,000

Dari data pada tabel (*model summary*) tersebut diketahui nilai *R Square* sebesar 0,254. berdasarkan nilai *R Square* (R^2) ini dapat dikatakan bahwa sebesar 2,54% variasi kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh X_1 dan X_2 , sedangkan variasi perubahan kepuasan kerja (Y) yang tidak dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tetapi bisa dijelaskan oleh fakta-fakta atau variabel lain yang tidak diamati oleh peneliti adalah sebesar 97,46%.

Analisis Keeratan Hubungan Antar Variabel

Analisis keeratan hubungan digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Keeratan hubungan antar variabel dapat dilihat dari koefisien korelasi (tabel *correlation* atau tabel *summary*/nilai R) dibawah ini:

Tabel 4. Analisis Keeratan Hubungan Antar Variabel

Variabel	Unstandardized Coeficients		Standardized Coeficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	27,494	5,748		4,783	0,000
Lingkungan Kerja	0,415	0,132	0,255	3,131	0,002
Motivasi Kerja	0,920	0,209	0,359	4,412	0,000

Dalam kasus ini nilai koefisien korelasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,255 dan signifikan pada nilai 0,002 (nilai ini lebih besar dari 0,05 yang artinya signifikan). Hal ini memberikan makna bahwa Hipotesis 1 (H_1) diterima, yaitu terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja, dan keeratan hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,255 (25,5%) dalam kategori hubungan yang rendah.

Adapun pada motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,359 signifikan pada nilai 0,000 (nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang artinya signifikan). Hal ini memberikan makna bahwa Hipotesis 2 (H_2) diterima, yaitu terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, dan keeratan hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebesar 0,359 (35,9%) dalam kategori hubungan yang rendah. Pedoman untuk memberikan interpretasi keeratan hubungan antar variabel dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5. Tingkat Keeratan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,100	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, ditemukan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), pada motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), dan simultan keduanya berpengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, Berikut tabel hasil hipotesis penelitian:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Irma & Yusuf (2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan

kerja. Hal ini dikarenakan sebuah organisasi yang memiliki lingkungan kerja baik dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan; pengajar yang puas akan lebih setia terhadap sekolah ataupun organisasi, yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Perasaan tenaga pendidik mengenai rasa senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman dengan lingkungan kerja di sekolah biasa disebut kepuasan kerja. Pandangan positif atau negatif tenaga pendidik akan menunjukkan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pendidik dapat berubah, karena itu dinamis. Tenaga kerja pendidik mungkin terkadang tidak puas, tetapi setelah manajemen sekolah melakukan perbaikan, mereka dapat menjadi puas.

Penelitian lain menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan di tempat kerja tentunya mampu memperbaiki motivasi dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan yang memiliki kepuasan kerja mampu memberikan totalitas dalam bekerja dan mewujudkan tujuan dalam organisasi (Rosento, Yulistria & Handayani (2022)). Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan memberikan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman terhadap karyawan, akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga terdorong lebih giat dan serius untuk bekerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian dengan SPSS menunjukkan variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mubaroqah & Yusuf (2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja, kreatifitas dalam menemukan ide-ide yang baru dan juga menjaga loyalitas dalam organisasi. Kepuasan kerja dapat membawa hal-hal positif berupa kesempatan promosi, relasi yang baik dengan rekan kerja, puas terhadap pekerjaan itu sendiri, dan memberikan pengalaman kerja yang baik (Mubaroqah & Yusuf, 2020).

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki potensi dalam membentuk kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Juniari, Riani & Subudi (2015); Anyim, et. Al (2012) bahwa motivasi seseorang merupakan salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi. Motivasi dalam diri seseorang sebagai tenaga penggerak yang memacu keinginan untuk terus berkembang dan melakukan yang terbaik dari apa yang hendak dicapai (Saleem, et. al, 2010). Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan sumbangsi bahwa semakin baik motivasi yang didapatkan oleh seseorang baik motivasi internal maupun eksternal maka akan meningkatkan kepuasan kerja

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja patut untuk diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja para tenaga pendidik maupun karyawan. Lingkungan kerja dapat menyangkut tempat kerja, ruangan kerja, ventilasi atau sirkulasi udara, keamanan dan kesehatan kerja (Simanjuntak, 2011). Terciptanya lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman mampu menciptakan semangat kerja yang kondusif (Kusumadewi, 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian maghfiroh (2014) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada karyawan mampu membangun rasa tanggung jawab dan gairah kerja sehingga timbul suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan (Kusumadewi, 2020).

Adapun hasil -hasil penelitian yang senada dan terungkap ada perbedaan hasil riset, dimana kepuasan kerja yang ada mengakibatkan perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh Soegihartono (2021) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai sikap secara umum dan tingkat positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan dalam organisasi karena mampu mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, kreatif maupun produktif (Indrasari, 2017). Hal ini menunjukkan semakin baiknya kondisi lingkungan kerja dan pemberian motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan para karyawan/pengajar peserta didik maka dapat mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kabupaten Maros. Artinya, semakin tinggi kenyamanan dalam lingkungan kerja maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada Guru SMK Swasta di Kabupaten Maros. 2) Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kabupaten Maros. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada Guru SMK Swasta di Kabupaten Maros. 3) Terdapat pengaruh positif secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Artinya, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat secara simultan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada Guru SMK Swasta di Kabupaten Maros.

DAFTAR REFERENSI

- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 13 No. 1 Agustus 2014
- Anyim, Francis, C., Chidi, C., O, & Badejo, E., A. (2012). Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*, 3 (1); 31-40.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian tindakan kelas*. Bumi aksara, 136(2), 2-3.
- Ardhiyanti, S. M. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Burnout Pada Karyawan Pt Triangle Motorindo Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Bakar, Resekiani Mas, Solehati Ika Putri, Ade. A. Djaha, Zainuddin Supriatna, Nidya Dudija, Fetty Poerwita Sary, Puspita Wulansari, Riema Ariani Kusumadewi, Novriani Monika Wangka, Badrud Taman, Syamsuddin., dan Eva. Novianti. (2022). *Perilaku Organisasi (Tinjauan Teoritis)*. 1 ed.

- disunting oleh H. Fajar Ningrum. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(2), 1314-1342.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Eko Widodo,Suparno. (2015).” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hanif, Y. N. & Himawanto, W. (2017). *Statistika Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Depublish.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 78-86.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan* . Edisi Asli. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Iqbal Latif dan Wahab Nasser. (2012). Dampak Kesesuaian kerja Seseorang terhadap Kepuasan Kerja dan Dampak lanjutnya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Advanced Penelitian Sosial* Vol.3 No.1, hal 1-114, Januari.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12 (2); 253-258.
- Juniari, E., K., Riani. G., I. & Subudi, M. (2015). Pengaruh motivasi kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di sekolah tinggi pariwisata Nusa Dua Bali. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4 (11); 823-840.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku1 Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarya, Bandung
- Kusumadewi, T., P. (2020). Pengaruh lingkungan kerjda dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9 (1).
- Luthans, Fred. (2005). *Perilaku Organisasi* Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit
- Maghfiroh, T. H. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Area Mojokerto. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 2 (2), 14
- Mubarqah & Yusuf M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Kinerja*, 17 (2), 222-226.
- Pangestu, Z. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1), 157-162.
- Purnomo,Aan. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga*.Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Vol. 10. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rosento, Yulistria, R., & Handayani, P., E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Dexter Ekspresindo Jakarta. *Jurnal SWABUMI*, 10 (2); 121-131.
- Saleem, Rizwan, Azeem Mahmood dan Asif Mahmood (2010). *Effect of Work Motivation on Job*

- Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organization of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No.11
- Sari, dan Suryana. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondong Mojokerto. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* Vol 9. No.2. Hal 173- 153
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Simanjuntak, Payaman J. (2003), *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta
- Siyoto (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Soegihartono. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen di PT Kayu Sakti Semarang. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen*, 3(1);123-139
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.