

## **Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Guru SMK Islam Miftahul Huda Berbasis Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik**

**Muhammad Dandy Arrizqi Wijaya, Dian Lestari**

Fakultas Ekomomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani

Jl. Jend. Sudirman, Cibeber, Kec. Cimahi Selatan, Jawa Barat 40531

Correspondence: muhaammaddandy\_20p363@mn.unjani.ac.id, dianlestari@lecture.unjani.ac.id

### **ABSTRAK.**

Meningkatnya tingkat ketidakhadiran guru di SMK Islam Miftahul Huda yang terjadi pada tahun ajaran 2022-2023, sehingga perlu adanya evaluasi dan pembenahan sarana prasarana sekolah. Meningkatkan kepuasan kerja guru memberikan banyak manfaat baik bagi guru maupun siswa, khususnya dalam konteks kegiatan belajar mengajar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji upaya meningkatkan kebahagiaan kerja guru dengan memusatkan perhatian pada beberapa elemen lingkungan kerja, yang mencakup faktor berwujud dan tidak berwujud. Penelitian ini berkarakter kuantitatif dan melibatkan total 34 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Proses pengumpulan data melibatkan pemanfaatan metodologi penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, serta metode analisis data seperti pendekatan deskriptif dan asosiatif. Analisis data melibatkan interpretasi tabel keluaran yang dihasilkan oleh program SPSS versi 26. Tabel ini berasal dari data yang telah diolah sebelumnya. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja baik yang nyata maupun tidak nyata mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja di SMK Islam Miftahul Huda.

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

### **ABSTRACT.**

*An upsurge in the rate of teacher absences at Miftahul Huda Islamic Vocational School occurred during the academic year 2022-2023, necessitating an evaluation and enhancement of the school's infrastructure. Enhancing teacher job satisfaction yields numerous advantages for both teachers and students, particularly in the context of teaching and learning activities. The objective of this study is to examine endeavours to enhance teacher job happiness by concentrating on several elements of the work environment, encompassing both tangible and intangible factors. This research is characterised as quantitative and involved a total of 34 respondents. The sampling technique used was saturation sampling. The data gathering process involves the utilisation of library research and field research methodologies, along with data analysis methods such as descriptive and associative approaches. Data analysis involves the interpretation of the output table generated by the SPSS version 26 programme. This table is derived from previously processed data. The findings of this study indicate that both the tangible and intangible aspects of the work environment have a simultaneous impact on job satisfaction at Miftahul Huda Islamic Vocational School.*

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

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan mempunyai peran penting dalam membentuk budaya progresif dan inventif. Guru merupakan katalisator dan fasilitator penting dalam kemajuan pendidikan dalam situasi seperti ini. Guru memainkan peran integral dalam pendidikan karena mereka terlibat aktif dalam proses pendidikan dan berinteraksi langsung dengan siswa (Shahnaz & Ekawarna, 2022). Dalam rangka menumbuhkan sumber daya manusia yang unggul, pengajar dan tenaga kependidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Penanaman sumber daya manusia yang unggul sangat penting untuk mendorong kemajuan dan pertumbuhan potensi suatu bangsa secara optimal. Kaliber GTK tidak dapat dipungkiri memberikan pengaruh terhadap dunia pendidikan di Indonesia. Rythia Afkar, peneliti Bank Dunia, mengutip laporan (CNN Indonesia, 2023) menemukan bahwa kinerja guru di Indonesia masih dianggap di bawah standar (Angelina, 2022).

Salah satu faktor pendorong peningkatan kualitas kerja yaitu dengan adanya rasa kepuasan terhadap pekerjaan. Pekerja yang puas akan bekerja dengan baik, aktif, penuh semangat, dan berprestasi. (Sutrisno, 2023). Menurut (Afandy, 2018) adanya korelasi kepuasan kerja dengan

ketidakhadiran (Absentisme) Berdasarkan data rekap absensi guru SMK Islam Miftahul Huda menunjukkan bahwa adanya lonjakan kenaikan ketidakhadiran tenaga pengajar pada tahun 2022-2023. Dengan adanya data tersebut menunjukkan turunnya kepuasan guru di SMK Islam Miftahul Huda. Ketidakpuasan dalam bekerja akan menimbulkan sikap agresif misalnya, dengan mengambil tindakan bolos dan sikap lainnya yang mengarah karyawan untuk menghindari kegiatan (Sutrisno, 2012).

Untuk mencapai tujuannya, lembaga pendidikan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik yang berwujud maupun tidak berwujud. Menyediakan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan akan meningkatkan kebahagiaan mereka dan meningkatkan rasa nyaman di kantor. Sebaliknya jika karyawan mempunyai persepsi negatif terhadap lingkungan kerja maka akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Perasaan puas dapat bermula dari lingkungan kerja yang kondusif sehingga memudahkan pendidik dalam melakukan kegiatan pendidikan, baik yang bersifat nyata maupun tidak nyata dalam lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik sebagai meliputi seluruh kondisi fisik di tempat kerja yang berpotensi memberikan dampak langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja fisik yang optimal memainkan peran penting dalam mencapai kepuasan kerja. Ketika karyawan dapat memperoleh kesenangan dari pekerjaannya di lingkungan kerja yang menyenangkan, maka antusiasme dan motivasi mereka untuk menyelesaikan tugas akan meningkat (J.Rauan & Tewel, 2019).

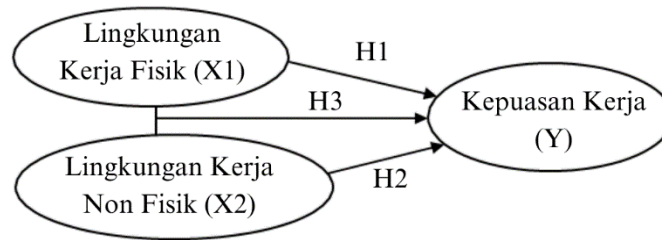
Tidak adanya lingkungan kerja fisik yang dirancang dengan baik dan lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat menurunkan semangat karyawan terhadap pekerjaannya. Setelah melakukan survei pendahuluan dan observasi langsung ke beberapa guru, diketahui bahwa SMK Islam Miftahul Huda memiliki fasilitas yang kurang memadai. Beberapa permasalahan tersebut antara lain letak meja guru yang terlalu berdekatan sehingga menghambat pergerakan, ketidaksesuaian keramik di ruang guru dan toilet, jendela yang berdebu, toilet yang tidak bersih dan tidak rapi, adanya barang-barang yang tidak sesuai di dalam toilet, bak mandi yang kurang terawat, dan air yang tidak jernih. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja intangible juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2011:115) Lingkungan kerja non fisik mencakup seluruh interaksi dan dinamika antara atasan, bawahan, dan rekan kerja. Menurut Suwatno & Priansa (2011:73), lingkungan kerja non fisik mengacu pada hubungan kerja yang terjalin antara karyawan, manajer, dan rekan kerja dalam suatu organisasi. Demikian pula, hasil survei pendahuluan diperoleh melalui wawancara langsung dengan beberapa guru, dengan fokus pada aspek non-fisik lingkungan kerja. Aspek tersebut antara lain tidak adanya pengakuan dari kepala sekolah atas kerja ekstra yang dilakukan guru, serta tidak adanya keharmonisan antar guru akibat komunikasi dan hubungan kerja yang kurang memadai. Salah satu faktor penyebab disharmoni tersebut adalah perbedaan pandangan dan perbedaan pendapat mengenai program kerja akademik dan peraturan sekolah. Faktor-faktor tersebut secara signifikan dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru di SMK Islam Miftahul Huda. Sebagaimana diungkapkan oleh (Silitonga, 2020), manusia dapat memenuhi tanggung jawabnya secara efektif dan mencapai hasil yang optimal jika diberikan lingkungan yang sesuai.

Penulis tertarik untuk melakukan kajian terhadap lingkungan kerja fisik dan non fisik yang mempengaruhi kepuasan kerja guru, berdasarkan kesulitan yang diuraikan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis upaya meningkatkan kepuasan kerja di kalangan pengajar di SMK Islam Miftahul Huda, dengan fokus pada aspek fisik dan non fisik lingkungan kerja.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif analitis dan penelitian asosiatif dengan menggunakan metodologi kuantitatif, memanfaatkan penelitian statistik dan alat analisis untuk pengumpulan dan analisis data. Pendekatan pengambilan sampel non-probabilitas digunakan untuk menentukan populasi dan ukuran sampel untuk penyelidikan ini, yang mencakup sampel sebanyak 35 orang. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari wawancara yang dilakukan kepada kepala SMK Islam Miftahul Huda, sedangkan kuesioner disebarkan kepada responden khususnya guru SMK Islam Miftahul Huda. Sedangkan data sekunder diperoleh dari arsip atau dokumen yang disediakan oleh Staf Tata Usaha SMK Islam. Miftahul Huda melakukan penelitian dan kajian literatur secara komprehensif.

Kerangka Penelitian Gambar di bawah ini menggambarkan inisiatif yang dilakukan untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan kepuasan kerja guru di SMK Islam Miftahul Huda.



## HASIL

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26.0 pada setting pekerjaan fisik dan non fisik dengan menyebarkan kuesioner kepada 35 responden. Peneliti telah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas dari hasil kuisisioner, dengan hasil perhitungan menunjukkan bahwa sub variabel kenyamanan menjadi nilai tertinggi yang memiliki total rata-rata 3,74 yang berarti masuk ke kriteria baik. Sedangkan sub variabel bau bauan di tempat kerja dengan nilai terendah yang memiliki total rata-rata dengan nilai 2,8 yang berarti masuk ke dalam kriteria cukup. Berdasarkan hasil tersebut bahwa keseluruhan rata-rata nilai dari sub variabel lingkungan kerja fisik sebesar 3,37 yang mana poin tersebut masuk dalam kriteria **cukup**.

Berdasarkan hasil setelah dilakukannya perhitungan, menunjukkan sub variabel nilai tertinggi terdapat pada suasana kerja yang memiliki total rata-rata 3,68 yang berarti masuk ke kriteria baik. Sedangkan, sub variabel hubungan rasa aman dengan nilai terendah yang memiliki total rata-rata dengan nilai 2,88 yang berarti masuk ke dalam kriteria cukup. Berdasarkan hasil tersebut bahwa keseluruhan rata-rata dari sub variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 3,24 yang mana poin tersebut masuk ke dalam kriteria **cukup**.

Berdasarkan hasil setelah dilakukannya perhitungan, menunjukkan sub variabel nilai tertinggi terdapat pada tingkat kehadiran yang memiliki total rata-rata 3,22 yang berarti masuk ke kriteria cukup. Sedangkan, sub variabel ukuran organisasi dengan nilai terendah yang memiliki total rata-rata dengan nilai 2,82 yang berarti masuk ke dalam kriteria cukup. Berdasarkan hasil tersebut bahwa keseluruhan rata-rata dari sub variabel kepuasan kerja sebesar 3 yang mana poin tersebut masuk ke dalam kriteria **cukup**.

Hasil uji analisis regresi berganda dengan hasil berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	10.959	4.419	.019	
	X1	-.057	.096	.558	1.0000
	X2	.398	.123	.003	1.0000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas hasil uji regresi berganda yang diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 10.959 + -.057X1 + 0,398X2.$$

Penelitian ini mengevaluasi efektivitas model dalam menjelaskan variabel dependen. Jika nilai R Square mendekati 0 menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai kemampuan yang lemah dalam menjelaskan hubungan antar variabel dependen. Sebaliknya jika nilai R Square mendekati 1 maka menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai kemampuan yang kuat dalam menjelaskan hubungan dependen. Informasi tersebut dapat dilihat pada tabel Penentuan Variabel.

Tabel 2 Determinasi Variabel

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 <sup>a</sup>	.254	.208	3.209
a. Predictors : (Constant), x2, x1				

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,254 menunjukkan adanya pengaruh gabungan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja guru di SMK Islam Miftahul Huda. Hal ini menunjukkan bahwa faktor fisik dan non fisik lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 25% terhadap kepuasan kerja guru, termasuk faktor yang dianggap mempunyai pengaruh besar.

### Uji Hipotesis

Hipotesis diuji untuk menentukan signifikansi pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Ini dapat dilakukan dengan uji parsial atau uji simultan, masing-masing, untuk menentukan pengaruh antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) secara individual atau parsial. Untuk menguji parsial, perhitungan ini menggunakan SPSS versi 26.0. Sebelum melihat tabel, peneliti juga harus mencari df (degree of freedom).

Jadi df yang digunakan adalah  $35 - 2 - 1 = 32$ , maka  $t_{\text{tabel}}$  yang digunakan adalah 1.693. Hasil perhitungan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.959	4.419		2.480	.019
	X1	-.057	.096	.090	-.592	.558
	X2	.398	.123	.495	3.242	.003
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) nilai diperoleh nilai sig dengan hasil  $0,558 > 0,05$  yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). kemudian untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki hasil  $0,03 < 0,05$  yang mana hasil tersebut lingkungan kerja non fisik (X2) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 4 Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.421	2	56.211	5.458	.009 <sup>b</sup>
	Residual	329.679	32	10.299		
	Total	442.000	34			
a. Dependent Variable : Y						
b. Predictors : (Constant) , X2, X1						

Dari tabel perhitungan Uji F diatas memperlihatkan nilai F hitung sebesar 5.458 dengan nilai sig sebesar  $0,009 < 0,05$ . Yang mana hasil menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Islam Miftahul Huda.

### SIMPULAN

Setelah menganalisis temuan penelitian dan melakukan diskusi mengenai strategi meningkatkan kepuasan kerja di kalangan pengajar di SMK Islam Miftahul Huda, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik SMK Islam Miftahul Huda termasuk ke dalam kriteria cukup, dengan sub variabel nilai tertinggi terdapat pada kenyamanan termasuk ke

- dalam kriteria baik. Sedangkan, sub variabel nilai terendah terdapat pada bau bauan di tempat kerja yang termasuk ke dalam kriteria cukup.
2. Tanggapan responden terhadap lingkungan kerja non fisik SMK Islam Miftahul Huda termasuk ke dalam kriteria cukup, dengan sub variabel nilai tertinggi terdapat pada suasana kerja termasuk ke dalam kriteria baik. Sedangkan, sub variabel nilai terendah terdapat pada hubungan rasa aman yang termasuk ke dalam kriteria cukup.
  3. Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja SMK Islam Miftahul Huda termasuk ke dalam kriteria cukup, dengan sub variabel nilai tertinggi terdapat pada tingkat kehadiran termasuk ke dalam kriteria cukup. Sedangkan, sub variabel nilai terendah terdapat pada ukuran organisasi yang termasuk ke dalam kriteria cukup.
  4. Pembahasan mengenai pengaruh faktor non fisik lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pengajar di SMK Islam Miftahul Huda diperoleh temuan sebagai berikut:
    - a. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMK Islam Miftahul Huda.
    - b. Lingkungan kerja intangible mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kepuasan kerja guru di SMK Islam Miftahul Huda.
    - c. Kepuasan kerja pengajar di SMK Islam Miftahul Huda dipengaruhi oleh aspek fisik dan non fisik lingkungan kerjanya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandy, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Angelia, D. (2023, Agustus 26). *Ahli World Bank Nilai Kualitas Guru di Indonesia Masih Rendah*. CNN Indonesia. diambil kembali dari GoodStats: <https://goodstats.id/article/mengulik-statistik-guru-dan-tenaga-kependidikan-di-indonesia-JEZXq>
- J. Rauan & Tawal. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Volume 7*.  
<https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25411>
- Suwatno & Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Silitonga. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia 9 th ed.*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shahnaz & Ekawarna. (2022). Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah, Tim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Ilmu Pendidikan, volume 4, 8*.  
<https://edukatif.org/index.php/edukatif/index>
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (ed 1)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (11 th ed)*. Surabaya: Kencana.  
<https://worldtop20.org/worldbesteducationsystem/>