

## **Peningkatan Kepuasan Kerja Guru PNS SMP Negeri XYZ di Kota Karawang Melalui Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja**

**Sri Ajeng Rukpawanda, Dian Lestari**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani

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

Correspondence: sriajeng\_20p352@mn.unjani.ac.id, dian.lestari@lecture.unjani.ac.id

### **ABSTRAK**

Penurunan absensi Guru PNS SMP Negeri XYZ di kota Karawang yang tercatat dalam absensi tahun 2022-2023 yang perlu di evaluasi dan aspek lingkungan kerja yang perlu di perbaiki. Penurunan tingkat ketidakhadiran guru dapat memberikan manfaat khusus nya bagi seluruh siswa dalam menempuh pendidikan. Tujuan dari studi ini adalah untuk mengeksplorasi cara-cara meningkatkan kepuasan kerja guru, dengan fokus pada kondisi lingkungan kerja fisik serta faktor motivasi kerja. Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan jumlah yang dipilih sebanyak 32 responden yang menggunakan sampling jenuh. Studi kepustakaan & penelitian lapangan adalah teknik pengumpulan data yang di gunakan. Analisis data yang dilakukan dengan cara menafsirkan tabel hasil perhitungan melalui SPSS versi 26 dari data yang telah diolah sebelumnya. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa baik lingkungan kerja fisik maupun motivasi kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap tingkat kepuasan kerja Guru PNS SMP Negeri XYZ di kota Karawang.

**Kata kunci :** Lingk. Kerja Fisik, Motivasi Kerja , Kepuasan Kerja

### **ABSTRACT**

*The decrease in absenteeism for civil servant teachers at state middle school. Reducing the level of teacher absenteeism can provide benefits especially for all students in pursuing education. The aim of this research in to investigate efforts to increase teacher job satisfaction which focuses on aspects of physical work environment and work motivation. This research employs quantitative research methods involving 32 participants selected through a sampling technique known as saturation sampling, the data collection techniques used are literature study and field research. Data analysis was carried out by interoreting the calculation result table using SPSS version 26 from previously processed data. The result of this research show that simultaneously the physical work environment and work motivation have an influence on the job satisfaction of civil servant teachers at XYZ State Middle School in the city of Karawang.*

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

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan memiliki peran dalam mendorong kemajuan bangsa, dengan pendidikan yang berkualitas mampu melahirkan pemuda-pemudi yang kompeten dan memiliki kualitas unggul. Salah satu komponen pendidikan, Guru adalah salah satu elemen integral dalam sistem pendidikan yang secara langsung terhubung dengan proses pendidikan. (Shahnaz & Ekawarna, 2022). Dengan ini tidaklah mudah menjadi seorang Guru, karena Guru dituntut memiliki kemampuan yang tinggi dalam memenuhi kewajiban untuk memajukan pendidikan bangsa. Seperti menurut (Hakim & Muhdi, 2019) mengatakan bahwa bangsa indonesia sedang mengalami permasalahan mendasar yaitu dengan rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang. Pernyataan ini di dukung oleh data ranking pendidikan dunia pada (*Worldtop20.Org*, 2023) yang mana tahun 2022 dan 2023 indonesia masih menduduki peringkat yang sama yaitu peringkat 67. Data berikut menunjukkan bahwa indonesia tidak mengalami peningkatan mutu pendidikan bahkan indonesia puntidak masuk dalam peringkat 20 terbaik dunia.

Salah satu faktor pendorong peningkatan kualitas kerja yaitu adanya kepuasan terhadap pekerjaan. Pekerja yang merasa terpenuhi akan melakukan pekerjaannya dengan baik dan bersemangat (**Sutrisno, 2023**). Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang melibatkan perasaan senang & komitmen pada pekerjaan, yang tergambar dalam kedisiplinan, moral kerja dan pencapaian kerja.

(Hasibuan, 2017). Kemudian Afandy (2018) menyatakan bahwa adanya korelasi kepuasan kerja dan absensi. Dengan begitu jika kepuasan kerja mengalami kenaikan maka ketidakhadiran akan menurun. Seperti data absensi Guru PNS pada SMP Negeri XYZ di kota Karawang yang mana total ketidakhadiran guru tanpa keterangan pada tahun 2022 sebanyak 19 orang dan data ketidakhadiran guru tanpa keterangan pada tahun 2023 sebanyak 34 orang yang berarti adanya kenaikan ketidakhadiran.

Rasa puas dalam bekerja itu sendiri bisa timbul dikarenakan adanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung dan menjadi kontributor yang penting agar para pekerja dapat mencapai kepuasan kerja, maka hal tersebut dapat membuat para pekerja merasa lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya (J.Rauan & Tewel, 2019).

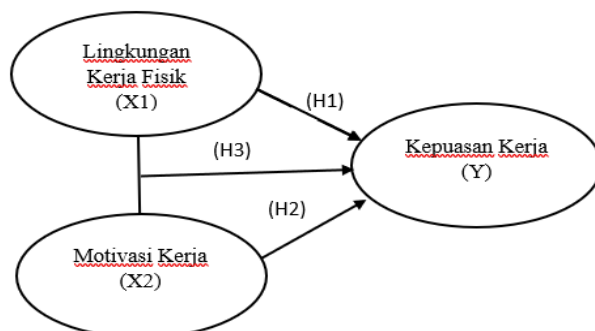
Selain lingkungan kerja fisik ada hal lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja yaitu motivasi kerja adalah dorongan untuk menghasilkan usaha maksimal menuju tujuan organisasi, dipengaruhi oleh keyakinan bahwa usaha tersebut dapat memenuhi kebutuhan individu. (Sedarmayanti, 2017). Menurut hasil wawancara bersama beberapa guru mengatakan bahwa SMP Negeri 2 Ciampel tidak memberikan apresiasi terhadap hasil kerja guru seperti tidak adanya pemberian pujian bagi guru berprestasi dari atasan. Kemudian tidak ada teguran dan pengawasan dari atasan terkait guru yang sering terlambat atau bahkan sering tidak hadir disekolah tanpa keterangan. Hal ini bisa menimbulkan terjadinya penurunan motivasi dari para Guru, jika Guru merasa termotivasi tentunya para Guru akan merasa semangat bekerja dalam memenuhi kewajiban dan tanggung jawabnya untuk datang ke sekolah tepat waktu dan tidak bolos mengajar. Selaras dengan penelitian (Anandita, 2021) Bahwa motivasi kerja ialah salah satu faktor penting agar bisa mencapai suatu kepuasan dalam bekerja, dengan adanya motivasi kerja pada Guru dapat menimbulkan kemauan dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk menyelidiki topik penelitian mengenai lingkungan kerja fisik, motivasi kerja yang berpengaruh pada kepuasan kerja Guru. Adapun tujuan utama dilakukannya penelitian ini ialah untuk mengkaji upaya peningkatan kepuasan kerja pada Guru PNS SMP Negeri XYZ di kota Karawang berbasis lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana metode tersebut biasa digunakan untuk mneliti sampel dan populasi, kemudian Pengambilan data dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis statistik. Karakteristik responden yang akan memberikan tanggapan mengenai lingkungan kerja fisik, motivasi kerja & kepuasan kerja adalah seluruh Guru PNS pada SMPN XYZ yang berjumlah 32 responden. Jenis datanya ialah kuantitatif dengan menggunakan dua jenis pengumpulan data berdasarkan sumbernya yaitu primer & sekunder. Data primer di penelitian ini berasal dari hasil *interview* dengan Guru PNS dan Wakil Kepala Sekolah bagian kurikulum dan hasil kuisioner yang disebarakan pada responden kemudian, sumber sekunder pada penelitian ini berasal dari dokumen atau arsip yang diperoleh dari bagian Staff Tata Usaha pada SMP Negeri XYZ, Penelitian terdahulu dan kajian pustaka.

Berikut adalah model Penelitian Upaya peningkatan Lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan kepuasan kerja pada Guru PNS SMP Negeri XYZ di Kota Karawang :



## HASIL

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.0 Peneliti telah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas dari hasil kuisioner yang disebar pada 32 orang responden. Hasil saat telah dilakukannya perhitungan menunjukkan bahwa sub variabel dengan nilai tertinggi terdapat pada sub variabel kebersihan dengan total rata-rata 4,01 yang berarti masuk kedalam kriteria bersih, sedangkan sub variabel dengan nilai terendah pada variabel Lingkungan kerja fisik ialah sub variabel bau-bauan di tempat kerja dengan rata-rata nilai sebesar 3,31 yang berarti masuk kedalam kriteria harum. Berdasarkan hasil tersebut bahwa keseluruhan rata-rata nilai dari sub variabel lingkungan kerja fisik sebesar 3,69 yang mana poin tersebut masuk dalam kriteria **baik**.

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa sub variabel dengan nilai tertinggi adalah sub variabel keberhasilan/prestasi (*Achievement*) dengan nilai sebesar 4,12 yang masuk dalam kriteria Tinggi. Kemudian, sub variabel dengan nilai terendah ada pada sub variabel Pengakuan (*Recognition*) sebesar 3,84 yang berarti masuk kedalam kriteria tinggi. Lalu skor rata-rata sub variabel pada variabel motivasi kerja sebesar 4,00 yang berarti masuk dalam kriteria **tinggi**.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sub variabel dengan nilai tertinggi yaitu sub variabel ukuran organisasi dengan total rata-rata nilai sebesar 3,98 yang termasuk dalam kriteria lancar. Lalu sub variabel dengan nilai terenda terdapat pada sub variabel tingkat kehadiran dengan rata-rata nilai sebesar 3,63 dengan kriteria rendah. Maka untuk perhitungan skor rata-rata keseluruhan sub variabel sebesar 3,80 yang mana nilai ini masuk kedalam kriteria **puas**.

Berikut adalah hasil uji regresi linear berganda :

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.162	1.909		.609	.547
	TOTAL_X1	.055	.030	.228	1.817	.080
	TOTAL_X2	.457	.082	.700	5.570	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan hasil uji yang tertera pada tabel hasil uji tersebut diperoleh hasil persamaan berikut :  $Y = 1.162 + 0,055X1 + 0,457X2$ . Penelitian ini mengukur model untuk menjabarkan variabel terikat. Jika R Square mendekati 0 maka variabel bebas lebih lemah saat menjelaskan hubungan variabel terikat, tetapi jika nilai R Square mendekati 1, maka variabel independen lebih kuat dalam menguraikan hubungan dependen, seperti yang ditunjukkan pada tabel Determinasi variabel :

Tabel 2 Determinasi Variabel

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.874 <sup>a</sup>	.765	.748	1.647

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menggambarkan bahwa R Square sebesar 0,765 Hasil perhitungan memperlihatkan bahwa R Square sebesar 0,765, yang artinya 76,5% dari variasi dalam variabel kepuasan kerja (Y) dapat diterangkan secara bersama-sama oleh variabel lingk. kerja fisik (x1) dan motivasi kerja (X2). Ini mengindikasikan ada pengaruh yang signifikan dan kuat dari X1 dan X2 terhadap Y. Sementara itu, sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diselidiki pada penelitian ini.

Tabel 3 Uji T ( Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.162	1.909		.609	.547
	TOTAL_ X1	.055	.030	.228	1.817	.080
	TOTAL_ X2	.457	.082	.700	5.570	.000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Pada hasil uji tabel tersebut memperlihatkan variabel independen (x1) diperoleh nilai sig dengan hasil 0,080 > 0,05 yang menyebutkan bahwa tidak adanya hubungan antara variabel independen (x1) terhadap variabel dependen (y). Kemudian variabel independen (x2) memiliki hasil 0,00 < 0,05 yang mana hasil tersebut menyatakan bahwa variabel independen (x2) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (y).

Tabel 4 Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.368	2	127.684	47.090	.000 <sup>b</sup>
	Residual	78.632	29	2.711		
	Total	334.000	31			

a. Dependent Variable: TOTAL Y  
b. Predictors: (Constant), TOTAL X2, TOTAL X1

Dari tabel perhitungan tersebut memperlihatkan nilai F hitung sebesar 47,090 dengan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05. Yang mana hasil menunjukkan lingk. kerja fisik maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap tingkat kepuasan kerja. Guru SMP Negeri XYZ di kota Karawang.

## SIMPULAN

Pada hasil penelitian yang dilaksanakan & pembahasan diatas terkait upaya peningkatan kepuasan kerja berbasis lingk. kerja fisik & motivasi kerja pada Guru PNS SMP Negeri XYZ di kota Karawang, Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa :

1. Pandangan responden terkait kondisi lingk. kerja fisik SMP Negeri XYZ di kota Karawang termasuk kedalam kriteria **baik**, dengan sub variabel tertinggi terdapat pada kebersihan dan nilai terendah pada sub variabel bau-bauan di tempat kerja.
2. Motivasi kerja SMP Negeri XYZ di kota Karawang termasuk kedalam kriteria **tinggi**, dengan sub variabel dengan nilai tertinggi yaitu keberhasilan/prestasi (*Achievement*) dengan kriteria tinggi dan Pengakuan (*Recognition*) sebagai sub variabel dengan nilai terendah.
3. Kepuasan kerja Guru PNS SMP Negeri XYZ di kota Karawang termasuk kedalam kriteria puas, dengan sub variabel yang mendapat nilai tertinggi ialah ukuran organisasi dan yang terendah adalah sub variabel tingkat kehadiran.
4. Berdasarkan pembahasan mengenai pengaruh variabel lingk. kerja fisik & motivasi kerja pada kepuasan kerja Guru PNS SMP Negeri XYZ di kota Karawang, maka diketahui hasil sebagai berikut :
  - a. Variabel independen (Lingk. kerja fisik) tidak terdapat pengaruh pada variabel dependen (kepuasan kerja) PNS SMP Negeri XYZ di Kota Karawang.
  - b. Variabel independen (Motivasi kerja) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) Guru PNS SMP Negeri XYZ di kota Karawang.
  - c. Kedua variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) Guru PNS SMP Negeri XYZ di kota Karawang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandy, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anandita, septian R., Saropah, & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Smp Islam Mbah Bolong Jombang. *Jurnal Inovasi Penelitian Volume 2*, 8. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i4.842>
- Hakim, arif rahman, & Muhdi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pematang. *Pendidikan Ilmu Sosial, volume 29*, 11. <https://doi.org/10.23917/jpis.v29i2.9354>
- Hasibuan.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. bumi aksara. Jakarta : PT 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. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Volume 7*, 10. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25411>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Sumayyah (ed.); 9th ed., p. 416). Bandung : PT Refika Aditama.
- Shahnaz, C., & 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, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Surabaya : kencana.
- Worldtop20.org*. (2023). <https://worldtop20.org/worldbesteducationsystem/>