

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri Berbasis Manajemen

Rahma Juwita¹, Sufyarma Marsidin²

Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang²

*E-mail: rahmaafra28@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang ada di SMK Negeri Berbasis Manajemen Kota Padang. Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru di SMKN 2 dan 3 Padang yaitu 205 guru, serta sample adalah sebanyak 51 guru (SMKN 2) dan 52 guru (SMKN 3) dengan menggunakan metode probability sampling. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuesioner skala likert dengan diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data yang digunakan yaitu metode analisis statistik deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwasanya tingkat pencapaian lingkungan kerja di SMKN 2 yaitu 74% "cukup tinggi" dan SMKN 3 yaitu 80% "tinggi", tingkat pencapaian kepuasan kerja di SMKN 2 yaitu 77% "cukup tinggi" dan SMKN 3 83% "tinggi", serta terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di SMKN 2 dan SMKN 3 Padang yaitu sebesar 37,7% dan 94,1%, yang mana tingkat signifikansi sebesar 0,001.

Keywords: Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Guru



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

Pendahuluan

Pendidikan merupakan upaya yang dilakukan untuk mengembangkan potensi peserta didik untuk meningkatkan potensi anak-anak bangsa yang berkualitas. Dalam suatu Pendidikan, guru merupakan sebuah asset yang sangat penting, karena tanpa adanya peran guru maka akan terhambat tercapainya tujuan Pendidikan. Setiap guru diharapkan dan dituntut untuk selalu melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada Pendidikan anak usia dini, jalur Pendidikan formal, Pendidikan dasar, dan Pendidikan menengah. Dapat diartikan bahwa guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Guru sebagai seorang individu memiliki perasaan, pikiran, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap guru dalam melakukan pekerjaannya. Mengingat berat dan banyaknya tugas yang diberikan seorang guru, maka sepantasnya guru mendapatkan pemenuhan kebutuhan pekerjaan dalam suatu sekolah. Dengan terpenuhinya keutuhan guru maka terjadilah yang Namanya kepuasan kerja guru. Maka itu sekolah perlu memperhatikan kepuasan kerja guru.

Kepuasan kerja di Indonesia terlihat masih belum terpenuhi dengan baik, hal ini ditunjukkan dari salah satu jurnal psikologi yang berjudul Gambaran Kepuasan Kerja Pada Guru

Honorer di Indonesia yang mana menyatakan salah satu penyebab munculnya ketidakpuasan guru honorer di Indonesia adalah pendapatan yang diperoleh guru honorer jauh lebih rendah dari pada dengan status PNS yang mana memiliki tugas yang sama antaraguru honorer dan guru berstatus PNS (Imananda & Hendriani, 2020, p. 1). Salah satu penyebab rendahnya kepuasan kerja guru tersebut terlihat dari masih adanya tenaga kependidikan yang memegang kendali penuh terhadap proses pembelajaran serta pembagian mata pelajaran yang akan diampu tidak sesuai dengan keterampilan dan keahlian guru tersebut, sehingga mengakibatkan guru mudah jenuh dalam bekerja, mendapatkan tekanan, dan menurunnya kepuasan kerja guru. Tidak hanya itu, ketidakpuasan guru pun juga terlihat dari perilaku atau sikap guru seperti pada absesi guru, keterlambatan dijam masuk kerja, pemanfaatan jam kerja yang kurang efektif, keterlambatan jam mengajar, melanggar peraturan sekolah yang telah ditetapkan, yang mana berasal dari kondisi, suasana, dan hubungan yang terjadi di sekolah tersebut belum kondusif dan memadai.

Sesuai dengan pendapat menurut Hadiyanto (2016), kepuasan adalah suatu kondisi yang menunjukkan guru dapat menikmati atau tidaknya serta betah atau tidaknya terhadap tugas yang diberikan (Andora et al., 2021, p. 2). Kepuasan kerja ini penting untuk diteliti dikarenakan dapat mengukur keberhasilan sekolah dalam memenuhi kebutuhan para guru yang ada disekolah tersebut. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat (Sutrisno, 2019, p. 73). Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan (Sinambela, 2019, p. 301). Untuk mendapatkan sebuah kepuasan tersebut, terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru didalam suatu sekolah yaitu menurut Hasibuan (2017) dalam (Habe, 2012, p. 20) adalah faktor balas jasa, penempatan sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan penunjang pekerjaan, sikap pimpinan, serta sifat pekerjaan yang monoton. Dari beberapa faktor diatas, salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Sesuai dengan pendapat Lewin dalam Hadiyanto (2016) mengatakan bahwa tingkah laku (kepuasan kerja) merupakan akibat keterkaitan antara guru dengan lingkungan (Safitri & Hadiyanto, 2018, p. 17). Menurut Hasibuan (2016) dalam (Pusparani, 2021, p. 536) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan (Nelitawati, 2010, p. 63). Menurut Siagian (2014:56), lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana guru melakukan pekerjaannya (Sihaloho & Siregar, 2019, p. 275). Menurut Robbins (2003) yang menyatakan bahwa guru akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung, guru akan merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada (Siti Fathonah, 2010, p. 3). Maka dari itu perlunya kepala sekolah memperhatikan lingkungan kerja disekolah yang kondusif agar dapat menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Jadi apabila guru merasakan senang dalam menjalankan pekerjaannya serta didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan juga menyenangkan, maka akan meningkatkan kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif, serta kreativitas kerja terhadap guru tersebut (Roberthair Suripatty, 2019, p. 191).

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara dan pengisian kuesioner pra penelitian di SMKN 2 Padang dan SMKN 3 Padang terlihat masih rendahnya kepuasan kerja guru disekolah tersebut. Masih rendahnya kepuasan kerja guru ini terlihat pada lingkungan kerja yang belum memadai seperti pada kondisi fisik ruangan, suasana ruangan, peralatan atau sarana, manajemen pelayanan, kerjasama, serta hubungan yang terjadi antara sesama guru dengan kepala sekolah masih belum kondusif. Rendahnya kepuasan kerja tersebut mengakibatkan menurunnya kedisiplinan guru disekolah tersebut. Maka dari itu peneliti menemukan fenomena-fenomena dari sekolah tersebut yaitu kurang kondusif dan memadainya lingkungan kerja fisik disekolah, kurang lengkapnya sarana atau peralatan yang dibutuhkan selama bekerja, kurangnya manajemen pelayanan sekolah yang baik, kurangnya kerjasama dalam tim atau divisi yang baik,

kurang terjadinya komunikasi efektif antar sesama guru, kurangnya keakraban dan harmonisnya hubungan antar guru maupun dengan kepala sekolah.

Dari penjelasan diatas peneliti membatasi masalah dan mengambil judul penelitian ini yaitu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di SMK Negeri Berbasis Manajemen Kota Padang, yaitu di SMKN 2 Padang dan SMKN 3 Padang. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui gambaran kondisi lingkungan kerja yang ada di SMKN 2 dan SMKN 3 Padang, untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja guru yang ada di SMKN 2 dan SMKN 3 Padang, dan untuk mengetahui adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMKN 2 dan SMKN 3 Padang.

Metode

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 2 Padang dan SMK Negeri 3 Padang. Penelitian ini tergolong pada jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian untuk melihat hubungan sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 205 orang guru di SMKN 2 Padang dan SMKN 3 Padang. Penarikan sampel menggunakan Teknik proportional stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin, yaitu berjumlah 103 guru. Instrument yang digunakan penelitian ini berupa kuesioner yang disusun berdasarkan skala likert dengan lima opsi yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Analisis validitas dan reliabilitas dilakukan melalui pengolahan aplikasi IBM SPSS versi 24,0 yang dilakukan pada 20 orang guru. Uji validitas pada instrumen ini menggunakan korelasi product moment dengan taraf signifikansi 5% (0,444) sehingga memperoleh hasil pada variabel X yaitu 67 item pertanyaan valid dan variabel Y yaitu 36 item pertanyaan valid. Uji reliabilitas instrumen ini dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha melalui SPSS Versi 24, yang mana r hitung pada variabel X mendapatkan 0,97 (SMKN 2 Padang) dan 0,97 (SMKN 3 Padang) lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan instrumen reliabel. Sedangkan r hitung pada variabel Y mendapatkan 0,95 (SMKN 2 Padang) dan 0,94 (SMKN 3 Padang) lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan instrumen reliabel. Hasil yang diperoleh setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas menggambarkan bahwasanya ukuran penelitian ini valid dan reliabel baik itu di SMKN 2 maupun di SMKN 3 Padang, selanjutnya analisis data dilakukan metode statistik deskriptif dengan tujuan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul. Langkah-langkah yang digunakan dalam Teknik analisis ini adalah verifikasi data, memberikan penilaian terhadap jawaban yang diperoleh, menghitung nilai skor rata-rata, mengkategorikan skor untuk melihat hasil data secara kuantitatif dari setiap indikator untuk mengklasifikasikannya, serta melakukan uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji hipotesis, analisis regresi sederhana, dan koefisien determinasi.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, peneliti menemukan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri Berbasis Manajemen Kota Padang dengan variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kepuasan Kerja) dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Data Per-Indikator Variabel Y

No	Indikator	Rata-rata		Tingkat Pencapaian %		Kategori	
		SMK 2	SMK 3	SMK 2	SMK 3	SMK 2	SMK 3
1.	Pekerjaan	3,90	4,25	78%	85%	Cukup Tinggi	Tinggi
2.	Peluang Promosi	3,83	4,19	77%	84%	Cukup Tinggi	Tinggi

3.	Pengawasan	3,78	4,19	76%	84%	Cukup Tinggi	Tinggi
4.	Rekan Kerja	3,88	4,06	78%	81%	Cukup Tinggi	Tinggi
	Skor Rata-Rata	3,85	4,17	77%	83%	Cukup Tinggi	Tinggi

Pada indikator yang pertama yaitu pekerjaan, diperoleh hasil sebesar 3,90 (SMKN 2) dengan kategori cukup tinggi dan 4,25 (SMKN 3) dengan kategori tinggi. Indikator pekerjaan ini berjumlah 9 item pernyataan. Pada SMKN 2 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya puas pekerjaan yang diberikan mudah dilakukan dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 4,02. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya puas mampu menyelesaikan semua tugas tanpa bantuan guru lainnya dengan nilai rata-rata yaitu 3,58. Sedangkan pada SMKN 3 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya puas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang atau keahlian dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 4,48. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya puas mampu menyelesaikan semua tugas sesuai dengan arahan yang diberikan dengan nilai rata-rata yaitu 4,05.

Pada indikator yang kedua yaitu peluang promosi, diperoleh hasil sebesar 3,83 (SMKN 2) dengan kategori cukup tinggi dan 4,19 (SMKN 3) dengan kategori tinggi. Indikator peluang promosi ini berjumlah 9 item pernyataan. Pada SMKN 2 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya puas kepala sekolah memberikan kesempatan untuk bekerja sesuai dengan bakatnya dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 3,98. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya puas kepala sekolah selalu membantu guru untuk mendapatkan peluang naik jabatan dengan nilai rata-rata yaitu 3,66. Sedangkan pada SMKN 3 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya puas kepala sekolah selalu adil memberikan penghargaan kepada setiap guru dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 4,30. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya puas kepala sekolah memberikan kesempatan untuk bekerja sesuai dengan bakatnya dengan nilai rata-rata yaitu 4,03.

Pada indikator yang ketiga yaitu pengawasan, diperoleh hasil sebesar 3,78 (SMKN 2) dengan kategori cukup tinggi dan 4,19 (SMKN 3) dengan kategori tinggi. Indikator pengawasan ini berjumlah 10 item pernyataan. Pada SMKN 2 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya puas kepala sekolah selalu menanyakan bagaimana kenyamanan guru selama bekerja dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 3,98. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya puas kepala sekolah selalu meninjau langsung bagaimana kondisi ruangan kantor yang ada dengan nilai rata-rata yaitu 3,66. Sedangkan pada SMKN 3 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya puas kepala sekolah selalu meninjau langsung bagaimana kondisi ruangan kantor yang ada dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 4,36. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya puas kepala sekolah selalu menanyakan bagaimana kenyamanan guru selama bekerja dengan nilai rata-rata yaitu 4,03.

Pada indikator yang keempat yaitu rekan kerja, diperoleh hasil sebesar 3,88 (SMKN 2) dengan kategori cukup tinggi dan 4,06 (SMKN 3) dengan kategori tinggi. Indikator pengawasan ini berjumlah 8 item pernyataan. Pada SMKN 2 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya puas guru selalu saling tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 4,02. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya puas setiap guru menjalin komunikasi dengan sikap yang ramah dengan nilai rata-rata yaitu 3,74. Sedangkan pada SMKN 3 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya puas disaat bekerjasama dalam satu tim

selalu adil dalam pembagian tugas dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 4,09. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya puas pada setiap guru saling menjalin komunikasi dengan bahasa yang baik dengan nilai rata-rata yaitu 3,92.

Tabel 2. Analisis Data Per-Indikator Variabel X

No	Indikator	Rata-rata		Tingkat Pencapaian %		Kategori	
		SMK 2	SMK 3	SMK 2	SMK 3	SMK 2	SMK 3
1.	Pencahayaan	3,68	4,10	74%	82%	Cukup Tinggi	Tinggi
2.	Pewarnaan	3,75	4,10	75%	82%	Cukup Tinggi	Tinggi
3.	Suara	3,59	3,94	72%	79%	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi
4.	Sirkulasi Udara	3,76	4,04	75%	81%	Cukup Tinggi	Tinggi
5.	Peralatan Kantor	3,78	3,80	76%	76%	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi
6.	Hubungan Rekan Kerja	3,85	3,97	77%	79%	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi
7.	Hubungan Atasan	3,62	3,93	72%	79%	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi
	Skor Rata-Rata	3,70	4,05	74%	80%	Cukup Tinggi	Tinggi

Pada indikator yang pertama yaitu pencahayaan, diperoleh hasil sebesar 3,68 (SMKN 2) dengan kategori cukup tinggi dan 4,10 (SMKN 3) dengan kategori tinggi. Indikator pencahayaan ini berjumlah 9 item pernyataan. Pada SMKN 2 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya merasa pencahayaan dari sinar matahari yang masuk keruangan sudah cukup menerangi ruangan kerja dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 3,86. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya merasa lebih efektif pencahayaan dari sinar matahari dibanding pencahayaan dari lampu dengan nilai rata-rata yaitu 3,43. Sedangkan pada SMKN 3 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya merasa penerangan dari lampu yang ada diruangan sudah cukup menerangi ruang kerja dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 4,38. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya merasa pencahayaan dari sinar matahari yang masuk keruangan sudah cukup menerangi ruangan kerja dengan nilai rata-rata yaitu 4,12.

Pada indikator yang kedua yaitu pewarnaan, diperoleh hasil sebesar 3,75 (SMKN 2) dengan kategori cukup tinggi dan 4,10 (SMKN 3) dengan kategori tinggi. Indikator pewarnaan ini berjumlah 9 item pernyataan. Pada SMKN 2 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya merasa pewarnaan peralatan kantor seiras dengan pewarnaan dinding dan lantai ruangan dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 3,98. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya merasa puas terhadap pewarnaan peralatan yang ada dikantor dengan nilai rata-rata yaitu 3,49. Sedangkan pada SMKN 3 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya merasa nyaman terhadap pewarnaan lantai atau keramik ruangan kantor dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 4,27. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya merasa nyaman terhadap pewarnaan dinding ruangan kantor dengan nilai rata-rata yaitu 3,92.

Pada indikator yang ketiga yaitu suara, diperoleh hasil sebesar 3,59 (SMKN 2) dengan kategori cukup tinggi dan 4,04 (SMKN 3) dengan kategori cukup tinggi. Indikator suara ini berjumlah 9 item pernyataan. Pada SMKN 2 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya merasa nyaman dengan lokasi sekolah yang berada dekat dari jalan raya dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 3,76. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya merasa tidak terganggu dengan suara atau kebisingan dari luar lingkungan sekolah dengan nilai rata-rata yaitu 3,12. Sedangkan pada SMKN 3 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya merasa tidak terhambat dalam bekerja dikarenakan kebisingan yang terjadi diluar lingkungan sekolah dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 4,23. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya merasa dapat berkonsentrasi penuh disaat ada suara atau kebisingan dari luar lingkungan sekolah dengan nilai rata-rata yaitu 3,77.

Pada indikator yang keempat yaitu sirkulasi udara, diperoleh hasil sebesar 3,76 (SMKN 2) dengan kategori cukup tinggi dan 4,04 (SMKN 3) dengan kategori tinggi. Indikator sirkulasi udara ini berjumlah 9 item pernyataan. Pada SMKN 2 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya merasa ruangan kantor memiliki alat pendingin ruangan yang dapat berfungsi dengan baik dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 4,02. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya merasa ruangan kantor memiliki yang dapat berfungsi dengan baik dengan nilai rata-rata yaitu 3,65. Sedangkan pada SMKN 3 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya merasa ruangan kantor memiliki alat pendingin ruangan yang dapat berfungsi dengan baik dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 4,15. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya merasa ruangan kantor memiliki ventilasi yang cukup dalam satu ruangan dengan nilai rata-rata yaitu 3,88.

Pada indikator yang kelima yaitu peralatan kantor, diperoleh hasil sebesar 3,78 (SMKN 2) dengan kategori cukup tinggi dan 3,80 (SMKN 3) dengan kategori cukup tinggi. Indikator peralatan kantor ini berjumlah 10 item pernyataan. Pada SMKN 2 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya merasa peralatan kantor yang ada diruangan memiliki kualitas yang sama antara ruangan satu dengan ruangan lainnya dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 3,86. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya merasa peralatan kantor yang diberikan sesuai dengan kebutuhan kerja para guru dengan nilai rata-rata yaitu 3,57. Sedangkan pada SMKN 3 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya merasa peralatan kantor yang disediakan dengan bahan yang terbaik dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 3,90. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya merasa peralatan kantor yang disediakan sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan dengan nilai rata-rata yaitu 3,67.

Pada indikator yang keenam yaitu hubungan rekan kerja, diperoleh hasil sebesar 3,85 (SMKN 2) dengan kategori cukup tinggi dan 3,97 (SMKN 3) dengan kategori cukup tinggi. Indikator hubungan rekan kerja ini berjumlah 8 item pernyataan. Pada SMKN 2 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya merasa setiap guru disini memiliki hubungan yang kompak antar guru jurusan satu dengan jurusan lainnya dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 3,90. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya merasa guru berinteraksi dengan baik kepada guru dalam satu ruangan dengan nilai rata-rata yaitu 3,49. Sedangkan pada SMKN 3 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan saya merasa tidak adanya guru yang membedakan antara guru jurusan satu dengan jurusan lainnya dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 4,40. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan saya merasa tidak adanya perselisihan yang terjadi antar guru diruangan yang berbeda dengan nilai rata-rata yaitu 3,48.

Pada indikator yang ketujuh yaitu hubungan atasan, diperoleh hasil sebesar 3,62 (SMKN 2) dengan kategori cukup tinggi dan 3,93 (SMKN 3) dengan kategori cukup tinggi. Indikator

hubungan rekan kerja ini berjumlah 13 item pernyataan. Pada SMKN 2 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan kepala sekolah selalu memberikan penghargaan kepada setiap guru yang berprestasi dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 3,71. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan kepala sekolah selalu memberikan saran kepada guru terkait pekerjaan dengan nilai rata-rata yaitu 3,18. Sedangkan pada SMKN 3 Padang, nilai skor rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan kepala sekolah selalu memberikan saran yang positif kepada guru dengan memperoleh nilai rata-rata yaitu 4,17. Adapun nilai skor terendah pada indikator ini yaitu pada item pernyataan kepala sekolah selalu memberikan penghargaan kepada setiap guru yang berprestasi dengan nilai rata-rata yaitu 3,69.

2. Pembahasan

Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui informasi mengenai kondisi lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja guru, serta pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMKN 2 Padang dan SMKN 3 Padang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa secara kuantitatif bahwasanya Lingkungan Kerja, (a) SMK Negeri 2 Padang yaitu berdasarkan data yang diperoleh dari responden yang mana dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali dengan 100% diketahui penilaian secara kuantitatif yaitu menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di SMKN 2 Padang berada pada kategori "cukup tinggi" dengan presentasi 74,31%. Hal ini mengungkapkan bahwa lingkungan sekolah cukup kondusif. Hal ini berarti kondisi lingkungan kerja yang ada di SMKN 2 Padang dapat dilakukan peningkatan lebih baik lagi dari sebelumnya, dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ini dapat dilakukan dengan cara lebih memperhatikan bagaimana kondisi lingkungan kerja sekolah secara fisik maupun non fisiknya, serta melakukan tindak lanjut setiap kendala, keluhan, dan masalah yang terjadi terkait tentang lingkungan kerja guru disekolah, (b) SMK Negeri 3 Padang yaitu berdasarkan data yang diperoleh dari responden yang mana dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali dengan 100% diketahui penilaian secara kuantitatif yaitu menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di SMKN 3 Padang berada pada kategori "tinggi" dengan presentasi 80%. Hal ini mengungkapkan bahwa lingkungan sekolah sudah termasuk kondusif. Hal ini berarti kondisi lingkungan kerja yang ada di SMKN 3 Padang masih harus terus dilakukan perbaikan dan peningkatan dari sebelumnya, dengan tujuan untuk meningkatkan serta mempertahankan lingkungan kerja yang lebih kondusif lagi dari kondisi sebelumnya. Ini dapat dilakukan dengan menerima masukan dan keluhan dari para guru terhadap bagaimana kondisi lingkungan kerja yang setiap harinya diterima para guru selama bekerja agar dapat sesuai dengan kebutuhan kerja para guru.

Kepuasan Kerja, (a) SMK Negeri 2 Padang yaitu berdasarkan data yang diperoleh dari responden yang mana dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali dengan 100% diketahui penilaian secara kuantitatif yaitu menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja guru di SMKN 2 Padang berada pada kategori "cukup tinggi" dengan presentasi 77%. Hal ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja disekolah tersebut masih belum maksimal. Hal ini berarti tingkat kepuasan kerja guru yang ada di SMKN 2 Padang harus dilakukan peningkatan dengan tujuan untuk mencapai tingkat kepuasan kerja guru yang tinggi selama bekerja disekolah tersebut. Ini dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa faktor seperti lingkungan kerja disekolah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja para guru disekolah tersebut, dengan meningkatkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut seperti lingkungan kerja secara fisik dan non fisik maka kepuasan kerja guru pun dapat meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila faktor tersebut belum terjalankan dengan kondusif maka tingkat kepuasan kerja pun akan menurun, (b) SMK Negeri 3 Padang yaitu berdasarkan data yang diperoleh dari responden yang mana dengan membandingkan skor rata-rata (mean) dengan skor maksimal dikali dengan 100% diketahui penilaian secara kuantitatif yaitu menunjukkan bahwa

tingkat kepuasan kerja guru di SMKN 3 Padang berada pada kategori “tinggi” dengan presentasi 83%. Hal ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja disekolah tersebut masih belum maksimal. Hal ini berarti tingkat kepuasan kerja guru yang ada di SMKN 3 Padang harus dilakukan peningkatan dengan tujuan untuk mencapai tingkat kepuasan kerja guru yang lebih tinggi dari sebelumnya. Ini dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa faktor seperti lingkungan kerja disekolah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja para guru disekolah tersebut, dengan selalu melakukan perbaikan terhadap faktor yang belum maksimal maka cara ini dapat memaksimalkan kepuasan kerja guru disekolah tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru, (a) SMK Negeri 2 Padang, yaitu berdasarkan hasil pengolahan data regresi linear sederhana, bahwa F hitung = 29,705 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y). Lalu diketahui nilai konstanta (a) sebesar 62,077 sedangkan koefisien regresi (b) sebesar 0,308, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis $Y = 62,077 + 0,308X$. Jikalau nilai $X=0$, maka $Y=62,077$. Dari persamaan regresi diatas, dapat dinyatakan bahwa jika setiap ada penambahan 1% pada nilai Lingkungan Kerja, maka nilai Kepuasan Kerja Guru akan bertambah sebesar 0,308. Dengan ini dapat dikatakan bahwa arah pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y adalah positif. Kemudian besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,641 dan diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,377 yang memberikan pengertian bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru adalah sebesar 37,7%, (b) SMK Negeri 3 Padang, yaitu berdasarkan hasil pengolahan data regresi linear sederhana, bahwa F hitung = 796,888 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y). Lalu diketahui nilai konstanta (a) sebesar 3,248 sedangkan koefisien regresi (b) sebesar 0,552, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis $Y = 3,248 + 0,552X$. Jikalau nilai $X=0$, maka $Y=3,248$. Dari persamaan regresi diatas, dapat dinyatakan bahwa jika setiap ada penambahan 1% pada nilai Lingkungan Kerja, maka nilai Kepuasan Kerja Guru akan bertambah sebesar 0,552. Dengan ini dapat dikatakan bahwa arah pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y adalah positif. Kemudian besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,970 dan diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,941 yang memberikan pengertian bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru adalah sebesar 94,1%.

Berdasarkan hasil analisis diatas, bahwa hipotesis yang dapat diajukan berbunyi “Terdapat Adanya Pengaruh Yang Signifikan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Berbasis Manajemen Kota Padang Yaitu SMKN 2 Padang dan SMKN 3 Padang” dapat diterima dengan taraf kepercayaan 95% yang mana dengan demikian hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Banyak penelitian yang telah mengkaji tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dalam suatu sekolah. Dari hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah variabel lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut (Marnis & Priyono, 2008, pp. 229–230) kepuasan kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa, penempatan yang tepat, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan kantor, sikap pemimpin dan kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan. Sesuai dengan pendapat Lewin dalam Hadiyanto (2016) mengatakan bahwa tingkah laku (kepuasan kerja) merupakan akibat keterkaitan antara guru dengan lingkungan (Safitri & Hadiyanto, 2018, p. 17). Maka dari itu hasil penelitian ini juga dapat memperkuat pendapat Hasibuan (2017) dalam (Habe, 2012, p. 20), yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah lingkungan kerja.

Dapat peneliti simpulkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang ada di SMKN 2 dan SMKN 3 Padang maka semakin tinggi pula tingkat Kepuasan Kerja Guru di sekolah tersebut. Begitu sebaliknya semakin kurang kondusifnya lingkungan kerja maka semakin rendah kepuasan

kerja guru. Sehingga kedua variabel tersebut harus sama-sama ditingkatkan menjadi yang lebih baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisa data penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri Berbasis Manajemen Kota Padang, yakni kondisi lingkungan kerja yang ada di SMKN 2 Padang memiliki skor rata-rata yang cukup tinggi yaitu 3,70 dengan tingkat pencapaian 74% sedangkan di SMKN 3 Padang mencapai skor rata-rata yang tinggi yaitu 4,05 dan tingkat pencapaiannya sebesar 80%, yang mana selisih antara SMKN 3 Padang dan SMKN 2 Padang yaitu sebesar 0,35 dan 6%, tingkat kepuasan kerja guru di SMKN 2 Padang memiliki skor rata-rata yang cukup tinggi yaitu 3,85 dengan tingkat pencapaiannya 77%, sedangkan SMKN 3 Padang mencapai skor rata-rata yang tinggi yaitu 4,17 dengan tingkat pencapaian 83%, yang mana selisih antara SMKN 3 Padang dan SMKN 2 Padang yaitu sebesar 0,32 dan 6%, dan terdapat pengaruh yang berarti pada Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMKN 2 Padang dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, yang mana memiliki pengaruh sebesar 37,7% dengan arah pengaruh yang positif sedangkan pada SMKN 3 Padang dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, yang mana memiliki pengaruh sebesar 94,1% dengan arah pengaruh yang positif.

Daftar Pustaka

- Andora, D., Hadiyanto, Anisah, & Susanti, L. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas PMPTSP Naker Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4079–4086.
- Habe, H. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan Pada Toko Buku Fajar Agung Di Bandar Lampung. *Informatics and Business Institute Darmajaya*, 10, 19–29. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v1i2.135>
- Imananda, A. N., & Hendriani, W. (2020). Gambaran Kepuasan Kerja Pada Guru Honorer di Indonesia : Literature Review. *Psychology Journal of Mental Health*, 2(2), 1–12.
- Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nelitawati. (2010). *Manajemen Kantor*. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Roberthair Suripatty, A. Y. F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Smk Negeri 1 Kota Sorong. XIII, 190–199.
- Safitri, C. Y., & Hadiyanto. (2018). Hubungan Iklim Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru pada Kecamatan Padang Barat. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 18(1), 16–22.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti Fathonah, I. U. (2010). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Undang-Undang-Nomor-14-Tahun-2005 Tentang Guru dan Dosen