

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SMP NEGERI 1 MANDAU

Said Nur Umar, Sulistyandari, Rahayu Setianingsih
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 210304242@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 1 Mandau. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linear berganda, uji secara parsial (Uji T) dan analisis koefisien determinasi (Adjusted R Square) dengan menggunakan software SPSS 25 untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja guru. Pengumpulan data diambil menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada 57 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Guru*

PENDAHULUAN

Pada umumnya pendidikan memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Hal tersebut sejalan dengan UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003. Pendidikan adalah lingkungan dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik mewujudkan potensi dirinya dalam jiwa keagamaan, disiplin diri, budi pekerti, kecerdasan, akhlak mulia, dan kompetensi dalam hubungannya dengan dirinya, masyarakat, bangsa, dan lain-lain (Husin, 2024). Sedangkan menurut Suchyadi *et al.* (2021) pendidikan adalah faktor yang paling penting dan prioritas utama yang membutuhkan perhatian serius dari semua pihak, karena pendidikan adalah penentu kemajuan bangsa di masa depan.

Menurut Sahid dan Masse (2024) salah satu komponen yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah mutu tenaga pendidik atau guru. Menurut Damayanti dan Ismiyati (2024) guru dengan kepuasan kerja yang tinggi ditandai dengan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, serta loyal terhadap sekolah tempat ia bekerja. Hal ini berkaitan dengan asumsi bahwa apabila para guru telah merasa puas pada dunia kerjanya yang memiliki peran sebagai tenaga pendidik di sekolah tentu harapan dari tujuan pendidikan akan dapat terlaksana, begitu

sebaliknya apabila para guru tidak merasakan kepuasan kerja maka apa yang menjadi cita-cita dan amanat dari pendidikan nasional akan sangat sulit untuk diwujudkan (Subagia *et al.*, 2021).

Dengan demikian kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap hasil pekerjaannya, yang berbentuk perasaan positif, perasaan senang, respon afektif yang diperoleh melalui proses evaluasi atau penilaian berdasarkan kriteria atau variabel yang ditetapkan dan pengalaman selama bekerja (Hermansyah, 2024). Sedangkan menurut Anoraga (2019) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan (guru) terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri 1 Mandau

No	Pernyataan	Persentase Jawaban			
		Setuju	%	Tidak setuju	%
1.	Saya jarang merasa tertantang secara mental dalam menjalankan pekerjaan saya	18	51%	17	49%
2.	Saya merasa pekerjaan saya mendorong saya untuk berpikir kritis dan kreatif.	16	46%	19	54%
3.	Saya senang ketika menghadapi tugas yang menantang secara mental dalam pekerjaan saya.	15	43%	20	57%
4.	Saya sering merasa terganggu karena kondisi kerja yang kurang mendukung.	18	51%	17	49%
5.	Saya merasa nyaman bekerja karena lingkungan kerja saya mendukung.	13	37%	22	63%
6.	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung pekerjaan saya.	15	43%	20	57%
7.	Gaji yang saya terima sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	18	51%	17	49%
8.	Saya merasa puas dengan jumlah gaji yang saya terima saat ini.	15	43%	20	57%
9.	Saya merasa sistem penggajian di tempat kerja saya transparan dan adil.	17	49%	18	51%
10.	Pekerjaan saya sesuai dengan kepribadian saya.	18	51%	17	49%
11.	Saya merasa bahwa pekerjaan ini cocok dengan nilai-nilai pribadi saya.	16	46%	19	54%
12.	Pekerjaan saya memungkinkan saya menjadi diri sendiri.	20	57%	15	43%
13.	Rekan kerja saya saling membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.	15	43%	20	57%
14.	Rekan kerja saya bersedia memberikan bantuan ketika saya menghadapi kesulitan.	16	46%	19	54%
15.	Rekan kerja saya mendukung pencapaian tujuan bersama di tempat kerja.	17	49%	18	51%
Rata - rata			47%		53%

Sumber: Hasil prasurvey kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Mandau 2025 (data diolah)

Berdasarkan hasil pra-survey terhadap 15 pernyataan yang mencerminkan kepuasan kerja, ditemukan bahwa tingkat ketidakpuasan guru (53%) lebih tinggi dibandingkan tingkat kepuasan (47%). Fenomena ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru belum merasa puas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Ketidakpuasan ini dapat ditinjau dari tiga variabel penting, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan beban kerja.

Secara keseluruhan, fenomena ini melihat perlunya upaya perbaikan lingkungan kerja, seperti peningkatan fasilitas, pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang, dan penciptaan suasana kerja yang kondusif, demi meningkatkan kenyamanan dan kepuasan guru secara keseluruhan. Dengan demikian, keberlanjutan dan peningkatan kualitas layanan pendidikan yang diberikan guru dapat lebih optimal lagi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Ayunasrah dan Diana (2021) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Permasalahan yang terjadi pada SMP Negeri 1 Mandau, khususnya pada aspek lingkungan kerja fisik dan non-fisik. ada lingkungan kerja fisik, permasalahan utama terletak pada suhu udara di ruang kerja yang dirasa kurang nyaman. Ketidaknyamanan suhu ini tentu dapat memengaruhi fokus dan kenyamanan guru dalam bekerja. Kemudian, fasilitas fisik di sekolah masih perlu perbaikan. Sementara itu, pada lingkungan kerja non-fisik, permasalahan yang muncul beberapa guru merasa belum sepenuhnya aman berada di lingkungan kerja mereka, baik secara fisik maupun psikologis. Rasa tidak aman ini bisa disebabkan oleh tekanan kerja, kurangnya perlindungan, atau kekhawatiran terhadap konflik di lingkungan sekolah. Serta kurangnya komunikasi terbuka antar karyawan yang membuat suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan keterbukaan masih perlu ditingkatkan agar hubungan antar guru lebih harmonis dan efektif.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Menurut Reksohadiprodjo (2015) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuannya. Fenomena motivasi kerja berdasarkan prasurvey yang dilakukan oleh penulis di SMP Negeri 1 Mandau menunjukkan bahwa, motivasi kerja guru masih kurang. Hal ini sesuai dengan fenomena yang terjadi dilapangan yaitu, kurangnya semangat kerja guru dalam melakukan rutinitas dalam mengajar, dan kurangnya pemberian penghargaan atau insentif menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja guru di SMP Negeri 1 Mandau. Guru merasa bahwa mereka belum mendapatkan apresiasi yang sesuai atas dedikasi dan kinerja mereka, sehingga rasa dihargai dan dihormati dari pihak sekolah relatif rendah. Kondisi ini menyebabkan motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik menurun, yang kemudian berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja. pentingnya pemberian penghargaan dan insentif yang layak agar motivasi dan kepuasan kerja guru tetap terpelihara, sehingga kualitas pendidikan dapat terus meningkat dan suasana kerja menjadi lebih kondusif.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja. Menurut Dijaya *et al.* (2021) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Fenomena beban kerja berdasarkan prasurvey yang dilakukan oleh penulis di SMP Negeri 1 Mandau, terdapat permasalahan beban kerja guru menjadi salah satu tantangan yang cukup dirasakan dalam pelaksanaan tugas sehari-

hari. Beberapa kondisi pekerjaan di sekolah dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan atau standar kerja yang ideal. Hal ini menyebabkan sebagian guru merasa kurang nyaman atau kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang berlaku. Selain itu, target pekerjaan yang diberikan kepada guru terkadang dirasa cukup tinggi dan menantang, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri, terutama ketika waktu penyelesaian terbatas atau tugas datang secara bersamaan. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat berdampak pada turunnya semangat kerja, stres, bahkan menurunnya kualitas kinerja guru. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah untuk memperhatikan penyusunan tugas dan target kerja yang realistis serta menciptakan kondisi kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas guru. Dengan demikian, guru dapat bekerja secara optimal tanpa merasa terbebani secara berlebihan.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Surajiyo (2020) kepuasan kerja adalah persepsi seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diterima, yang didasarkan pada aspek pengalaman dan harapan dari sudut pandang pegawai.

Menurut Lisan *et al.* (2024) lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau perusahaan itu berada.

Menurut Supriyadi (2023) motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Yulistiyono *et al.* (2021) beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penulisan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengambil lokasi penelitian di SMP Negeri 1 Mandau yang bertempat di Kecamatan Mandau Jalan Mawar dengan subjek penelitian pada guru yang mengajar di SMP Negeri 1 Mandau. Waktu yang diperlukan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah dimulai dari Juni 2025 hingga Juli 2025.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Negeri 1 Mandau pada saat penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 57 guru.

Sampel

Sampel adalah sekelompok atau sebagian dari populasi dan merupakan sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diteliti (Chandarin, 2017). Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 57 guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019). Analisis deskriptif bertujuan mendeskripsikan atau meringkas data mentah menjadi informasi yang mudah dipahami.

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan kerja	57	41	75	62,44	7,822
Lingkungan kerja	57	46	90	72,42	11,111
Motivasi kerja	57	49	72	63,63	6,521
Beban kerja	57	24	40	32,82	4,141
Valid N (listwise)	57				

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Statistik deskriptif yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa penelitian ini terdiri dari total 57 guru (N). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja guru (Y) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 75, total skor jawaban minimum 48, dengan rata-rata skor jawaban sebesar 62,44 dan standar deviasi sebesar 7,822.
2. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 90, total skor jawaban minimum 46 dengan rata-rata skor jawaban sebesar 72,42, dan standar deviasi sebesar 11,111.
3. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 72, total skor jawaban minimum 49, dengan rata-rata skor jawaban sebesar 63,63 dan standar deviasi sebesar 6,521.
4. Variabel beban kerja (X3) memiliki total skor jawaban maksimum sebesar 40, total skor jawaban minimum 24, dengan rata-rata skor jawaban sebesar 32,82, dan standar deviasi sebesar 4,141.

Uji Kualitas Data Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018) validitas adalah tingkat ketepatan antara data yang dikumpulkan dengan apa yang seharusnya diukur. Dalam uji validitas dapat digunakan SPSS (*statistical product and service solution*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Bivariate Pearson* dalam SPSS. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pertanyaan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total artinya, item angket dinyatakan valid.

Diketahui jumlah sampel yaitu 57 guru dengan signifikan 5% pada pendistribusian nilai r_{tabel} statistik. Sehingga temuan nilai r_{tabel} yakni sebesar $df = 57 - 2 = 55$ didapatkan 0,260. Berikut hasil pengujian validitas untuk tiap-tiap variabel dalam pola penelitian ini :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,331	0,260	Valid
	X1.2	0,714	0,260	Valid
	X1.3	0,642	0,260	Valid
	X1.4	0,711	0,260	Valid
	X1.5	0,737	0,260	Valid
	X1.6	0,598	0,260	Valid
	X1.7	0,725	0,260	Valid
	X1.8	0,768	0,260	Valid
	X1.9	0,728	0,260	Valid
	X1.10	0,697	0,260	Valid
	X1.11	0,636	0,260	Valid
	X1.12	0,636	0,260	Valid
	X1.13	0,591	0,260	Valid
	X1.14	0,618	0,260	Valid
	X1.15	0,531	0,260	Valid
	X1.16	0,789	0,260	Valid
	X1.17	0,749	0,260	Valid
	X1.18	0,691	0,260	Valid
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0,670	0,260	Valid
	X2.2	0,557	0,260	Valid
	X2.3	0,567	0,260	Valid
	X2.4	0,645	0,260	Valid
	X2.5	0,634	0,260	Valid
	X2.6	0,651	0,260	Valid
	X2.7	0,644	0,260	Valid
	X2.8	0,685	0,260	Valid
	X2.9	0,669	0,260	Valid
	X2.10	0,518	0,260	Valid
	X2.11	0,419	0,260	Valid
	X2.12	0,444	0,260	Valid
	X2.13	0,419	0,260	Valid
	X2.14	0,405	0,260	Valid
	X2.15	0,565	0,260	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,526	0,260	Valid
	X3.2	0,531	0,260	Valid

	X3.3	0,437	0,260	Valid
	X3.4	0,468	0,260	Valid
	X3.5	0,591	0,260	Valid
	X3.6	0,586	0,260	Valid
	X3.7	0,649	0,260	Valid
	X3.8	0,579	0,260	Valid
	X3.9	0,489	0,260	Valid
Kepuasan kerja guru (Y)				
	Y.1	0,669	0,260	Valid
	Y.2	0,580	0,260	Valid
	Y.3	0,471	0,260	Valid
	Y.4	0,738	0,260	Valid
	Y.5	0,780	0,260	Valid
	Y.6	0,616	0,260	Valid
	Y.7	0,640	0,260	Valid
	Y.8	0,622	0,260	Valid
	Y.9	0,719	0,260	Valid
	Y.10	0,569	0,260	Valid
	Y.11	0,655	0,260	Valid
	Y.12	0,512	0,260	Valid
	Y.13	0,437	0,260	Valid
	Y.14	0,403	0,260	Valid
	Y.15	0,496	0,260	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap pernyataan pada setiap variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), beban kerja (X3) dan kepuasan kerja guru (Y) lebih besar dari r tabel 0,260 dengan taraf signifikan 5%. Maka hal ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi syarat asumsi uji validitas

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach's Alpha, yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0.6 (Ghozali, 2018).

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,925	0,60	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,830	0,60	Reliabel
Beban kerja (X3)	0,693	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja guru (Y)	0,871	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel memiliki Cronbach's Alpha pada lingkungan kerja (X1) sebesar 0,925, motivasi kerja (X2) sebesar 0,830, beban kerja (X3) sebesar 0,693 dan kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0,871 $> 0,60$ maka data tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas diperlukan terutama untuk pengujian signifikansi statistik, seperti uji t dan uji F. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Selain itu uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual data penelitian adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S). Kriteria dalam pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov Smirnov (K-S) adalah apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data dikatakan normal dan sebaliknya apabila nilai signifikan $< 0,05$, maka data dikatakan tidak normal (Sugiyono, 2018). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut :

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,96319513
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,066
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independennya (Ghozali, 2018) untuk mendekteksi multikolinearitas dapat melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 atau VIF lebih dari 10, maka tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 atau VIF lebih dari 10, maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,964	1,038	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi kerja (X2)	0,883	1,092	Tidak terjadi multikolinearitas
Beban kerja (X3)	0,929	1,077	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dan nilai VIF lingkungan kerja adalah 0,964 dan 1,038. Motivasi kerja nilai pada tolerance dan VIF adalah 0,883 dan 1,092. Beban kerja nilai pada tolerance dan VIF adalah 0,929 dan

1,077. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja tidak terdeteksi gejala multikolinearitas karena nilai pada tolerance masing-masing variabel lebih dari 0,10 dan nilai pada VIF kurang dari 10, sehingga model regresi telah memenuhi syarat analisis regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) menyatakan uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji glajser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya. Sebagai pengertian dasar, residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi dan absolute adalah nilai mutlakanya. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel independen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	16,982	6,310		2,692	,009
Lingkungan kerja	-,052	,039	-,181	-1,353	,182
Motivasi kerja	-,093	,068	-,188	-1,372	,176
Beban kerja	-,107	,106	-,138	-1,013	,316

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Dari tabel diatas dapat diperoleh hasil bahwa nilai signifikan pada uji glejser masing-masing variabel independen mempunyai nilai signifikan diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bila dengan uji glejser penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, karena dalam penelitian terdapat lebih dari satu variabel bebas (X) yang akan diuji untuk menjelaskan atau menerangkan bagaimana pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Analisis ini mempunyai tujuan, yaitu untuk menganalisa pengaruh variabel-variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	23,662	10,168		2,327	,024
Lingkungan kerja	,497	,063	,706	7,949	,000
Motivasi kerja	,222	,109	,185	2,029	,048
Beban kerja	-,345	,171	-,182	-2,016	,049

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

$$= 23,662 + 0,497 + 0,222 - 0,345$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 23,662 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan beban kerja (X3) = 0, maka kepuasan kerja guru (Y) akan berada pada nilai 23,662.

2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,497 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0.497 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimana semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja guru.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,222 artinya bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel kepuasan kerja guru (Y) sebesar 0,222 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru dimana semakin tinggi penerapan motivasi kerja, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja guru.
4. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X3) sebesar -0,345 artinya bahwa setiap kenaikan variabel beban kerja 1 satuan, maka akan menurunkan variabel kepuasan kerja guru sebesar -0,345 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara beban kerja terhadap kepuasan kerja guru yang dimana semakin menurun beban kerja, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja guru.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.
- 6.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan tingkat kepercayaan = 95% atau (α) = 0,05 terdapat pengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan rumus $df = n - k - 1$, dimana n = jumlah sampel ; k = jumlah variabel, maka $df = 57 - 3 - 1 = 53$ diperoleh nilai t tabel 2.005. Hasil output untuk uji statistik t dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	7.949	2.005	0,000	H1 diterima H0 ditolak
Motivasi kerja (X2)	2.029	2.005	0,048	H2 diterima H0 ditolak
Beban kerja (X3)	-2.016	2.005	0,049	H3 diterima H0 ditolak

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru
Berdasarkan hasil uji variabel lingkungan kerja (X1) diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 7.949 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($7.949 > 2,005$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 1 Mandau.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru

Berdasarkan hasil uji variabel motivasi kerja (X2) diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 2.029 dengan nilai signifikan sebesar 0,048. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($2.029 > 2,005$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,048 < 0,05$), maka H2 diterima dan Ho ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 1 Mandau.

3. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru

Berdasarkan hasil uji variabel beban kerja kerja (X3) diketahui bahwa nilai t hitung sebesar -2.016 dengan nilai signifikan sebesar 0,049. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu ($-2.016 < 2,005$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,049 < 0,05$), maka H3 diterima dan Ho ditolak dan dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 1 Mandau.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Uji *Adjusted R Square* menunjukkan potensi pengaruh semua variabel terhadap variabel dependen. Besarnya koefisien 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi maka semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel dependen, sebaliknya mendekati besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,597	,575	5,102

a. Predictors: (Constant), Beban kerja, Lingkungan kerja, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, (2025)

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,575 yang variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja memberi kontribusi pengaruh sebesar 57,5% terhadap kepuasan kerja guru. Sedangkan sisanya 42,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 1 Mandau.

1. Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong semangat, kenyamanan dan kinerja guru, sehingga berdampak langsung pada kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 1 Mandau.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, maka semakin meningkat juga kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 1 Mandau.
3. Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Beban kerja yang berlebihan cenderung menimbulkan stress dan kelelahan yang berdampak negatif terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 1 Mandau.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

A. Bagi organisasi

1. Perbaikan lingkungan kerja

Manajemen sekolah disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan fasilitas kerja. Selain itu, aspek lingkungan kerja non-fisik juga perlu mendapat perhatian, seperti membangun hubungan kerja yang harmonis dan menciptakan rasa aman baik secara fisik maupun psikologis di lingkungan sekolah.

2. Peningkatan motivasi kerja guru

Pihak sekolah sebaiknya memberikan penghargaan atau insentif atas kinerja guru yang baik, serta memberikan dukungan berupa pelatihan dan pengembangan kompetensi. Hal ini penting guna meningkatkan motivasi guru dalam menjalankan tugasnya dan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

3. Pengelolaan beban kerja yang proporsional

Diperlukan pengaturan beban kerja yang seimbang agar tidak menimbulkan tekanan berlebih pada guru. Manajemen sekolah sebaiknya menetapkan target kerja yang realistis dan mendistribusikan tugas dengan adil agar guru dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami kelelahan berlebihan.

4. Penguatan sistem manajemen sekolah

Sekolah disarankan untuk mengembangkan kebijakan internal yang berbasis data kepuasan kerja guru secara berkala. Selain itu, perlu dibangun sistem

komunikasi dua arah antara pihak manajemen dan guru agar segala kendala dan aspirasi dapat ditindaklanjuti dengan cepat dan tepat.

5. Evaluasi rutin dan tindak lanjut

Disarankan agar pihak sekolah melakukan evaluasi berkala terhadap tingkat kepuasan kerja guru, guna mengidentifikasi permasalahan yang muncul secara dini dan menyusun langkah-langkah perbaikan yang tepat sasaran.

B. Bagi penelitian selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya untuk melihat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Selain itu, penggunaan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) juga dapat dipertimbangkan agar hasil penelitian lebih mendalam dan komprehensif

DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.

- Ayunasrah, T., & Diana, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Juiim*, 2022–2023.
- Chandarin, G. (2017). *Metode Riset Akuntansi : Pendekatan Kuantitatif*. Salemba Empat.
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economis Education Analysis*.
- Dijaya, I., Suryani, N., & Widyawati, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. *Values*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (9th Ed.). Undip.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Bpfe.
- Hermansyah, T. (2024). Pengaruh Kemampuan, Persepsi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pondok Pesantren Hidayatullah Batam. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*.
- Husin, W. L. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smp Negeri 1 Dungaliyo Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Governance And Politics (Jpg)*, 4(1).
- Lisan, P., Hosnaidah, & Ismail, I. (2024). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi* (1st Ed.). Karya Bakti Makmur Indonesia.
- Reksohadiprodjo. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen* (2nd Ed.). Bpfe.
- Sahid, A., & Masse, A. (2024). Peranan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Takalar Dalam Meningkatkan Kualitas Guru Sekolah Dasar Di Kabupaten Takalar. *Eksekusi: Jurnal Ilmu Hukum Dan Administrasi Negara*, 2(3), 207–215.
- Subagia, Yudana, M., & Divayana. (2021). Kontribusi Supervisi Klinis Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Iklim Kerja Dan Tunjangan Profesi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tk Di Kecamatan Kuta Utara. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*.
- Suchyadi, Y., Karmila, N., & Safitri, N. (2021). Kepuasan Kerja Guru Ditinjau Dari Peran Supervisi Kepala Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Bogor Utara. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar (Jppguseda)*, 02, 91–94.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Cv. Alfabeta.
- Supriyadi. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Cipta Media Nusantara.

- Surajiyo. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Cv.Budi Utama.
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., & Kustiawan, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Insania.