

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SMK NEGERI 1 KOTA SORONG**

**Roberthair Suripatty**  
robbysuripatty@gmail.com

**Arce Yulita Ferdinandus**  
arceferdinandus@gmail.com

Dosen Universitas Victory Sorong

**Abstract;** *Teachers as government officials and as community servants are expected to always be ready to carry out their duties properly and ready to serve the community well too. To carry out their duties properly, it needs to be supported by a good work environment. Therefore this study was conducted with the aim to determine the effect of the work environment on teacher job satisfaction at SMK 1 in Sorong City. Data that was collected using a questionnaire, followed by quantitative descriptive analysis using simple linear regression. The results of the analysis showed that the work environment variables had a positive and significant effect on teacher job satisfaction at SMK 1 Sorong City, where the significance value was 0,000 less than the alpha used 0.05.*

**Keywords:** *job satisfaction, work environment, SMK teacher.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang penting, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dikatakan memiliki peran yang penting karena sumber daya manusia ini sebagai pengelola sistem. Tercapai dan tidaknya tujuan organisasi sebagaimana dinyatakan di dalam visi dan misinya organisasi, akan sangat tergantung dari sumber daya manusia sebagai penggerakannya. Berbekal kompetensi, motivasi, konsep diri, sikap serta *skill* yang dimiliki oleh setiap orang yang terlibat secara operasional, organisasi meletakkan harapan, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya sumber daya manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Guru negeri sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang menunjang terwujudnya tujuan pendidikan. Guru memiliki tugas yang sangat erat kaitannya dengan

peningkatan sumber daya manusia khususnya dalam sektor pendidikan. Keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran terkait dengan permasalahan yang dihadapi oleh guru, salah satunya adalah kepuasan kerja. Sutrisno (2009:74) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap. Guru terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar Guru, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Jadi, jika guru merasa senang atas pekerjaannya, didukung dengan pemberian balas jasa yang layak, lingkungan kerja yang menyenangkan, maka guru tersebut akan berkomitmen untuk tetap bekerja di sekolah dan memungkinkan timbulnya kegairahan, ketekunan, kerajinan, inisiatif dan kreativitas kerja.

Kepuasan kerja didasari atas pemenuhan kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan demikian, sangat penting diperhatikan dalam manajemen organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru yaitu faktor *intern* dan faktor *ektern*. Faktor *intern* merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu yaitu perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain : umur, kemampuan yang dimiliki, kondisi kesehatan, dan lain-lain. Faktor *ektern* sebagai faktor yang mempengaruhi individu dari luar seperti : kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, sarana dan prasarana yang ada, dan lain sebagainya. Melihat hal tersebut, sekolah harus mampu dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa orang guru, maka dapat diketahui beberapa permasalahan yang terjadi di SMK Negeri 1 Kota Sorong. Permasalah tersebut terkait dengan lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang akan berdampak pada kepuasan kerja guru, diantaranya : a) fasilitas penunjang proses pembelajaran yang tersedia masih terawat dengan cukup baik, walaupun beberapa fasilitas ada yang mengalami kerusakan; b) fasilitas tersedia tetapi tidak mencukupi untuk jumlah kelas (rombongan belajar); c) kurangnya ruang kelas mengakibatkan ruang kerja guru pun untuk sementara digunakan sebagai ruang kelas. Ada beberapa ruang alternatif yang digunakan sebagai ruang kerja guru namun ruangan tersebut tidak memadai dikarenakan ruangnya begitu kecil dan daya tampunya sedikit. Akhirnya, sebagian guru yang tidak dapat menempati ruangan lebih memilih untuk duduk di sekitar area pos piket serta menitip barang-barangnya (misalnya: buku tugas siswa, raport, dll) kepada guru yang memiliki ruangan; d) pada umumnya hubungan antara sesama rekan kerja cukup baik, walaupun ada beberapa guru terlihat membentuk kelompok-kelompok serta ada yang terlibat konflik diantara sesama guru; e) beban mengajar yang diberikan pada umumnya berdasarkan kompetensi, tetapi ada beberapa guru yang diberikan beban mengajar selain kompetensi utama guru bersangkutan dikarenakan kurangnya guru pada kompetensi tersebut yang diakibatkan karena perubahan kurikulum; f) sejak tahun 2008, belum ada

guru berprestasi yang diberikan penghargaan atas prestasi kerjanya; g) ada keluhan dari beberapa guru honor terkait dengan kehadiran di absen dan di kelas dihitung berbeda, yang berakibat pada berkurangnya uang transport. Apabila permasalahan-permasalahan diatas, tidak segera ditangani maka akan sangat berdampak pada kepuasan kerja guru dan juga rendahnya kinerja guru.

Penelitian ini dibatasi pada masalah tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Kota Sorong. Dimana, Variabel lingkungan kerja diukur dengan indikator sebagai berikut: a) Penerangan, b) Kebisingan, c) Kebersihan, d) Ruang Gerak, e) Pertukaran udara dan suhu ruangan, f) Fasilitas kerja untuk guru, g) Keamanan, h) Pewarnaan, i) Hubungan antara guru dengan Kepala Sekolah sekolah, j) Hubungan antara sesama rekan kerja. Sedangkan Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan indikator: a) imbalan, b) Pekerjaan, c) komunikasi, d) rekan kerja, e) kondisi lingkungan kerja, f) pengembangan karir.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Kehidupan manusia tidak terlepas dari lingkungan. Manusia yang bekerja dalam suatu tempat disebut dengan lingkungan kerja. Seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya membutuhkan suasana yang nyaman guna mendukung hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja menjadi permasalahan yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, masyarakat maupun organisasi. Menurut Siagian (2007:398) bahwa lingkungan organisasi merupakan sesuatu karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain yang mempengaruhi individu-individu didalamnya, serta secara relatif bertahan dalam waktu tertentu. Menurut Nitisemito (2000:35) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan Moekijat (2002:104) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, interaksi sosial Guru dan lain-lain.

### **Kepuasan Kerja**

Secara sederhana, tingkat kepuasan seorang nasabah terhadap produk tertentu merupakan hasil perbandingan yang dilakukan oleh nasabah bersangkutan atas tingkat manfaat yang dipersepsikan telah diterimanya setelah mengkonsumsi atau

menggunakan produk dari tingkat manfaat yang dirasakan sebelum pembelian. Jika persepsi sama atau lebih besar dibandingkan harapan, maka nasabah akan puas. Sebaliknya ekspektasi tidak terpenuhi maka yang terjadi adalah ketidakpuasan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan kinerja dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku Gurunya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari instansi serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan. Sutrisno (2009:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap Guru terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar Guru, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Robbins (2001:24) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Hal ini serupa juga yang diemukakan oleh Siagian (2007: 295) yaitu kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Jika persepsi sama atau lebih besar dibandingkan harapan, maka ada kepuasan, sebaliknya ekspektasi tidak terpenuhi maka yang terjadi adalah ketidakpuasan (Adrianus, Leunupun dan Pattinama, 2018).

## **METODE**

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 1 Kota Sorong yang beralamat di Jalan Pendidikan Km. 8 Malaingke, Sorong Utara, Kota Sorong, Papua Barat. Sedangkan Objek penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMK Negeri 1 Kota Sorong. Data yang digunakan untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner pada SMK Negeri 1 Kota Sorong. Dengan demikian instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang paling utama kemudian dikembangkan berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel yang telah ditentukan sebelumnya.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Penyajian data pada analisis deskriptif ini menggunakan distribusi frekuensi, diagram batang dan lingkaran

(Sugiyono, 2012:29). Analisis kuantitatif digunakan untuk menguji instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas), uji regresi linier sederhana, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Kesseuruhan analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS Vs 21 *for windows*.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Tingkat validitas dapat diukur dengan melihat atau cara membandingkan nilai *r hitung* dengan nilai *r tabel* dengan ketentuan untuk *degree of freedom* (df) =  $n - 2$ , dimana  $n$  adalah jumlah sampel. Jika :  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika :  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Rumus Korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

$x$  = skor dalam distribusi X (lingkungan kerja)

$y$  = skor dalam distribusi Y (kepuasan kerja)

$n$  = jumlah responden

Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Oleh karena itu, instrumen yang dianggap reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, instrumen yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

$r$  = nilai reabilitas instrumen

$\sigma$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians item

$\sum \sigma_t^2$  = Varians total

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent variable*) yaitu lingkungan kerja (X) terhadap kepuasan

kerja (Y). Adapun bentuk persamaan regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

y = variabel dependen (kepuasan kerja)

x = variabel independent (lingkungan kerja)

a = konstanta

b = koefisien regresi

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu (parsial). Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2012: 266) sebagai berikut:

$$\text{Uji } t (t_{\text{hitung}}) = \frac{b}{sb}$$

Dimana :

Uji t = t hitung

$\frac{b}{sb}$  = koefisien regresi

sb = standar baku

Jika t hitung > t tabel pada taraf signifikansi 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dan hipotesis diterima, namun jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu dan hipotesis ditolak.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Tingkat ketetapan regresi ditunjukkan oleh determinan (R<sup>2</sup>) yang besarnya berkisar antara  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Makin tepat sebuah garis regresi linear digunakan sebagai pendekatan apabila nilai R<sup>2</sup> sama dengan 1 maka pendekatan itu benar-benar sempurna.

## HASIL

Dalam menentukan validitas suatu instrument digunakan rumus *Product Moment*. Jika koefisien relasi r hitung > r tabel dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 maka item-item pernyataan yang terdapat dalam instrument berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka item pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X) dapat dilihat pada tabel 1.

Untuk mengukur nilai validitas Lingkungan Kerja (X) ditentukan dengan melihat nilai  $\alpha = 0,05$  dengan jumlah 49 responden sehingga  $df = n-2$ , maka nilai  $r_{(0,05, 47)}$  pada *Table Product Moment* dan di dapat nilai  $r = 0.2377$ . Jika hasil validitas berada di atas 0,2377 maka dianggap butir pernyataan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua instrumen pada variabel Lingkungan Kerja (X) pada tabel 1, hasil analisisnya di atas  $r = 0.2377$  atau semua pernyataan untuk mengukur variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $\text{Sig 2-tailed } (0.000) < \alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa atau instrument pada Lingkungan Kerja (X) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

Tabel 1  
Hasil Uji validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

| Indikator Butir Pernyataan        | Korelasi Product Moment |         |       | Ket   |
|-----------------------------------|-------------------------|---------|-------|-------|
|                                   | r hitung                | r tabel | Sig.  |       |
| Penerangan                        | 0.552                   | 0.2377  | 0.000 | Valid |
| Kebisingan                        | 0.517                   | 0.2377  | 0.000 | Valid |
| Kebersihan                        | 0.647                   | 0.2377  | 0.000 | Valid |
| Ruang Gerak                       | 0.411                   | 0.2377  | 0.000 | Valid |
| Pertukaran udara dan suhu ruangan |                         |         |       |       |
| Pernyataan 5                      | 0.606                   | 0.2377  | 0.000 | Valid |
| Pernyataan 6                      | 0.742                   | 0.2377  | 0.000 | Valid |
| Pernyataan 7                      | 0.682                   | 0.2377  | 0.000 | Valid |
| Fasilitas Kerja Untuk Guru        |                         |         |       |       |
| Pernyataan 8                      | 0.633                   | 0.2377  | 0.000 | Valid |
| Pernyataan 9                      | 0.549                   | 0.2377  | 0.000 | Valid |
| Keamanan                          | 0.547                   | 0.2377  | 0.000 | Valid |
| Pewarnaan                         | 0.530                   | 0.2377  | 0.000 | Valid |
| Hubungan dengan Kepala Sekolah    |                         |         |       |       |
| Pernyataan 12                     | 0.739                   | 0.2377  | 0.000 | Valid |
| Pernyataan 13                     | 0.641                   | 0.2377  | 0.000 | Valid |
| Hubungan dengan rekan kerja       |                         |         |       |       |
| Pernyataan 14                     | 0.586                   | 0.2377  | 0.000 | Valid |
| Pernyataan 15                     | 0.622                   | 0.2377  | 0.000 | Valid |

Sumber : data primer diolah

Tabel 2  
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana dan Hipotesis Penelitian

| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig.  |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1 (Constant)      | 12.565                      | 4.794      |                           | 2.621 | 0.012 |
| 1 LingkunganKerja | 0.575                       | 0.079      | 0.728                     | 7.276 | 0.000 |

a. *Dependent Variable:* KepuasanKerja

Sumber : data primer diolah.

Berdasarkan pada tabel di atas maka didapat persamaan regresi antar variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah  $Y = 12,565 + 0,575X$ . Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Kepuasan Kerja Guru ditentukan oleh Lingkungan Kerja pada SMK Negeri 1 Kota Sorong. Koefisien regresi variabel X sebesar 0,575. Jadi apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 0,575 satuan Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Kota Sorong. Sebaliknya jika Lingkungan Kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan 0,575 satuan Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Kota Sorong. *Contant* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 12,565 berarti tanpa adanya variabel Lingkungan Kerja maka besar skor Kepuasan Kerja adalah 12,565.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja yang dibuktikan dengan analisis regresi. Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai koefisien beta lingkungan kerja sebesar 0,575, nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 7.276 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Pada taraf signifikansi 5% (0,05) maka signifikansi  $t$   $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis dapat meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak harmonis dapat menurunkan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Sorong. Hal ini juga dapat ditunjukkan dengan besarnya pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru yang dilihat dengan nilai koefisien determinasi  $r^2 = 0,530$  menunjukkan bahwa variasi Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 1 Kota Sorong 53,30% dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 46,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana seseorang melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja dibedakan mencakup dua hal yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang berada di sekitar yang secara fisik dapat mempengaruhi kenyamanan seseorang dalam bekerja seperti: penerangan, fasilitas yang digunakan, ruang gerak, kebersihan, dll. Lingkungan kerja non fisik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adanya perasaan aman dan nyaman seorang guru yang dapat diukur dari hubungan sesama rekan kerja dan hubungan dengan Kepala Sekolah. Kepuasan kerja merupakan cara pekerja merasakan pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya yang mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja dapat diukur dari tingkat kepuasan guru terhadap gaji yang diterima, *reward* yang diberikan oleh Kepala Sekolah, maupun hasil

pekerjaan. Kepuasan kerja juga dapat diukur dari hubungan yang harmonis sesama rekan kerja dan tingkat kesesuaian pekerjaan yang diberikan kepada Guru. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perasaan aman dan nyaman yang dirasakan guru saat bekerja dapat meningkatkan tingkat kepuasan guru terhadap gaji yang diterima, kondisi kerja, rekan kerja, pengembangan diri dan tingkat kepuasan terhadap hasil pekerjaan.

## KESIMPULAN

Persamaan regresi antar variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah  $Y = 12,565 + 0,575X$ . Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Kepuasan Kerja Guru ditentukan oleh Lingkungan Kerja pada SMK Negeri 1 Kota Sorong. Koefisien regresi variabel X sebesar 0,575. Jadi apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 0,575 satuan Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Kota Sorong. Sebaliknya jika Lingkungan Kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan 0,575 satuan Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Kota Sorong. *Constant* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 12,565 berarti tanpa adanya variabel Lingkungan Kerja maka besar skor Kepuasan Kerja adalah 12,565.

Nilai koefisien beta lingkungan kerja sebesar 0,575, nilai *t* hitung lingkungan kerja sebesar 7.276 dan signifikansi *t* sebesar 0,000. Pada taraf signifikansi 5% (0,05) maka signifikansi  $t$   $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Nilai koefisien determinasi  $r^2 = 0,530$  menunjukkan bahwa variasi Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 1 Kota Sorong 53,30% dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 46,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, misalnya faktor kompensasi, gaji, insentif, motivasi kerja, semangat kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

## SARAN

Lingkungan kerja pada SMK Negeri 1 Kota Sorong termasuk dalam kategori baik tetapi penting bagi Kepala Sekolah sekolah dan semua unsur terkait untuk menciptakan perasaan aman dan nyaman di sekitar lingkungan kerja. Cara yang dapat dilakukan untuk menciptakan rasa aman dan nyaman di sekitar tempat kerja dapat dilakukan dengan cara mempererat hubungan sesama guru maupun antara guru dengan Kepala Sekolah, memperhatikan keadaan lingkungan fisik yang tidak mendukung seperti memperhatikan fasilitas kerja yang kondisinya sudah mengalami kerusakan, pewarnaan, penerangan maupun kebisingan di sekitar lingkungan sekolah untuk segera ditangani secara baik sehingga ketidaknyaman dalam bekerja dapat dihindarkan. Apabila faktor

lingkungan kerja diperhatikan, maka akan berdampak pada meningkatnya tingkat kepuasan kerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adrianus Denci, Leunupun Pieter, Pattinama Gwenn Louida Lee. *Sistem Antrian Single Snake Dalam Kaitan Dengan Kepuasan Nasabah Perbankan*. Jurnal Peluang Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Maluku Vol. 12 No.1, Maret 2018 : 165 – 186.
- Anwar Prabu A Mangkunegara. (2004). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prehalindo.
- Handoko, T, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Robbins, Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang p. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno Edy, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* kencana prenada media group Jakarta.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- . (2013). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yusuf Abdurrahman. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTSN I Kota Tangerang Selatan*. Skripsi Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Jurusan Manajemen Pendidikan. UIN Syarif Hidayatullah.