

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAKERJA TERHADAPKEPUASAN KERJA GURU DAN KARYAWAN SMK PERMATA BUNDA

Mochamad Rizki Sadikin*, Ayong Nurhani
Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: mochamad.rizki@mercubuana.ac.id



Received : 10/04/2023
Revised : 23/05/2023
Published : 31/05/2023

DOI:
doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.201

Abstrak: Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap *kepuasan kerja* pada SMK Permata Bunda. Objek penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan yang bekerja pada SMK Permata Bunda. Penelitian ini dilakukan terhadap 42 responden dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penentuan ukuran sampel menggunakan Teknik sampel jenuh yaitu mengambil keseluruhan populasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS. Oleh karena itu hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja SMK Permata Bunda.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, *Kepuasan Kerja*

Abstract: This study was to determine the effect of motivation, work discipline and work environment on job satisfaction at SMK Permata Bunda. The object of this research is all employees who work at SMK Permata Bunda. This research was conducted on 42 respondents using a quantitative descriptive approach. Determining the sample size using asaturated sample technique that is taking the entire population. The approach used in this study is the structural Equation Model (SEM) with the Smart-PLS analysis tool. Therefore the results of this study state that the variable work motivation has a significant positive effect on job satisfaction, work discipline has a significant positive effect on job satisfaction and the work environment has a significant positive effect on job satisfaction at SMK Permata Bunda.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Supomo dan Nurhayati (2018) Sumber daya manusia merupakan sebuah aset bagi yayasan, mereka memerlukan sebuah perhatian dari semua anggota agar prestasi dan pencapaiannya dapat dimaksimalkan, sehingga tujuannya bisa dicapai dengan dengan hal tersebut, Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia suatu Yayasan, UU No 14 tahun 2005 tentang dosen dan guru pasal 20. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 20 guru memiliki kewajiban, seperti: (1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembalejaraan yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (3) Bertindak objektif dan tidak diskrimanatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin,

agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status social ekonomipeserta didik dalam pembelajaran; (4) Menjujung tinggi peraturan perundangan-undangan, hukum,dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan (5) Memelihara dan memumpuk persatuan dan kesatuan bangsa (Masaeda, Arya, 2019).

Qomariah dan Wibowo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong guru dan karyawan untuk berprestasi.

Tabel 1. Data Absensi Guru dan karyawan SMK Permata Bunda Periode November 2020-Januari 2021

Bulan	Cuti	Izin	Sakit	Terlambat	Jumlah Guru dan Karyawan
November 2020	14	8	11	19	42
Desember 2020	31	10	4	18	42
Januari 2021	11	18	9	19	42

Sumber: Data Absensi SDM, Yayasan Permata Bunda

Dari daftar absensi pada tabel 1 dapat dilihat bahwa banyak guru dan karyawan yang datang terlambat seperti yang terjadi pada bulan November 2020 terdapat 19 guru dan karyawan yang datang terlambat, begitu pula yang terjadi pada bulan Desember tahun 2020 dan bulan Jaanuari tahun 2021 yang menunjukkan jumlah guru dan karyawan yang datang terlambat masih banyak yaitu 18 guru dan karyawan pada bulan desember dan 19 guru dan karyawan yang datang terlambat pada bulan januari 2021, sehingga dari data tersebut jelas terlihat bahwa motivasi guru dan karyawan untuk bekerja sangat kurang. Padahal yayasan tersebut telah menetapkan peraturan dengan memberikan hukuman (*punishment*) secara lisan serta memotong gaji guru dan karyawan yang melanggar disiplin kerja namun peraturan tersebut tidak berdampak pada guru dan karyawan. Selain kurangnya motivasi kerja yang dimiliki guru dan karyawan tersebut, tabel 1 diatas juga menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran guru dan karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja. Selain terdapat banyak guru dan karyawan yang datang terlambat, tabel diatas juga menunjukkan bahwa masih banyak guru dan karyawan yang melakukan izin seperti izin datang siang, izin pulang cepat, izin setengah hari.

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa data guru yang melakukan izin setiap bulannya semakin meningkat seperti pada bulan November tahun 2020 data guru yang izin sebanyak 8 orang, kemudian meningkat kembali pada bulan desember tahun 2020 dan pada bulan januari tahun 2021 yaitu menjadi sebanyak 10 dan 18 guru dan karyawan. Adanya peningkatan jumlah guru dan karyawan yang melakukan izin setiap bulannya ini terus meningkat signifikan sehingga apabila dibiarkan akan berdampak buruk bagi generasi penerus bangsa. Selain izin terdapat juga guru dan karyawan yang melakukan izin cuti dan izin sakit, Hal ini menunjukkan bahwa cukup banyak guru dan karyawan yang tidak nyaman dalam suasana lingkungan kerja yang kemungkinan karena lingkungan kerja yang tidak kondusif, hal-hal ini bisa meyebabkan kepuasan kerja tidak optimal sehingga dapat menghambat target yayasan.

METODE

Populasi

Menurut (Sugiyono 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki besaran atau karakteristik tertentu yang ditentukan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan karyawan SMK Permata Bunda Pusat yang berjumlah 42 orang.

Sampel

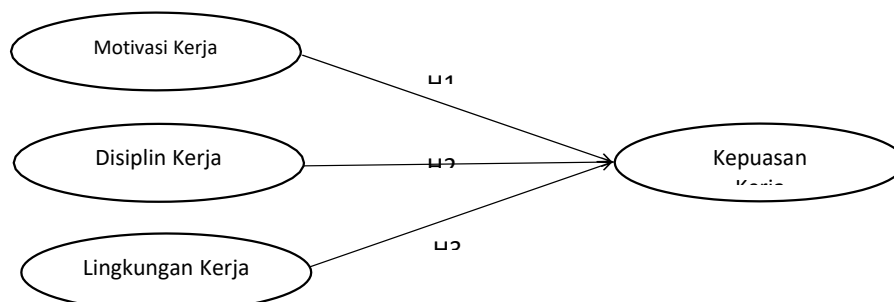
Menurut Sugiyono (2017) bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Sehingga sampel yang digunakan ini adalah sampel jenuh sebanyak 42 guru dan karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut Sugiyono (2014) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian dikarenakan tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Berdasarkan teknik pengambilan sampel di atas, penulis menggunakan teknik pengumpulan Data dalam penyusunan skripsi ini adalah metode survey. Menurut Sugiyono (2014) pengertian metode survey adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar dan kecil, tetapi data yang diteliti adalah data dari sampel yang diambil dari populasi sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel, sosiologis dan psikologis. Tujuan dari penelitian survei adalah untuk memberikan deskripsi rinci tentang latar belakang, sifat, dan karakter yang khas dari kasus atau peristiwa yang bersifat umum. Pada kasus ini instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data mengarah ke kuesioner.

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2014) Analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan itu meliputi mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis data responden; mentabulasi data; menyajikan data tiap variabel; melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah; dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.



Gambar 1. Model Rerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azis (2016) yang membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi bekerja pada kepuasan kerja. Hasil penelitian Toyyibi (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Firmani (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga dari penelitian ini, Dasar pembuatan hipotesis pertama adalah sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanafi (2017) yang membuktikan bahwa ada pengaruh hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian Nugrahaningsih (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap positif pada kepuasan kerja. Hasil penelitian Sulaefi (2018) menyatakan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga dari penelitian ini menjadi dasar untuk membuat hipotesis bahwa yang kedua adalah sebagai berikut:

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Eliyanto (2018) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian Lubis (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Anam (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pekerjaan, sehingga penelitian ini menjadi dasar untuk membuat hipotesis yang kedua adalah sebagai berikut:

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 42 responden, yaitu guru dan karyawan SMK Permata Bunda, maka dapat diketahui gambaran umum mengenai karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, Pendidikan dan lama bekerja

Hasil Pengolahan Data

Tabel 2. Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
1	Perusahaan menyediakan ruang kerjabagi karyawan	42	4.024	1.185
2	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja	42	4.071	0.985
3	Saya mendapatkan jaminan keselamatandalam bekerja	42	4.024	1.165
4	Saya mendapat perlindungan terhadappresiko kerja	42	4.000	1.134

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
5	Saya menjalin hubungan yang harmonis antar sesama guru dan karyawan	42	3.905	1.019
6	Saya menjalin hubungan yang baik dengan pemimpin	42	3.929	1.078
7	Saya mendapatkan insentif dari perusahaan	42	4.095	1.042
8	Saya mendapatkan penghargaan dari perusahaan	42	4.095	1.065
9	Atasan memberikan posisi jabatan yang sesuai dengan kemampuan saya	42	4.238	1.065
10	Saya mendapatkan tantangan dalam melaksanakan pekerjaan	42	3.952	1.194

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat instrument untuk Motivasi Kerja yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan yaitu “Atasan memberikan posisi jabatan yang sesuai dengan kemampuan saya” yaitu memiliki nilai mean 4.238 dengan nilai standar deviasi 1.065. Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai mean terendah terdapat pada pernyataan “Saya menjalin hubungan yang harmonis antar sesama guru dan karyawan” yaitu memiliki nilai mean 3.905 dengan nilai standar deviasi 1.019.

Tabel 3. Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
1	Saya memiliki kemampuan meningkatkan kedisiplinan	42	4.167	1.022
2	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	42	3.714	1.14
3	Atasan saya dapat dijadikan teladan panutan bagi guru dan karyawan	42	3.786	1.166
4	Atasan memberikan contoh yang baik	42	3.905	1.151
5	Atasan mempengaruhi kedisiplinan para guru dan karyawan	42	3.881	0.981
6	Saya mendapatkan keadilan di dalam perusahaan	42	3.786	1.059
7	Atasan selalu berusaha bersikap adil terhadap bawahanya	42	4.19	1.029
8	Atasan memberikan pengawasan yang efektif dalam mewujudkan	42	3.881	1.028
9	Saya selalu mendapatkan petunjuk dari atasan ketika mendapatkan kesulitan	42	4.214	0.939
10	Atasan memberi sanksi jika guru dan karyawan melakukan kesalahan	42	3.738	1.196
11	Saya berusaha menaati peraturan perusahaan	42	3.571	1.178

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
12	Atasan tegas dalam mengambil Tindakan	42	3.667	0.992
13	Atasan berusaha menciptakan suasana hubungan yang baik	42	3.69	0.886

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat instrument untuk variable Disiplin kerja yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya selalu mendapatkan petunjuk dari atasan ketika mendapatkan kesulitan” yaitu memiliki nilai mean 4.214 dengan standar deviasi 0.939. Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai mean terendah terdapat pada pernyataan “Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh” yaitu memiliki nilai mean 3.714 dengan nilai standar deviasi 1.14.

Tabel 4. Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
1	Bangunan tempat kerja yang aman dan nyaman	42	3.667	1.321
2	Perusahaan menyediakan peralatan kerja yang memadai	42	3.333	1.266
3	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja bagi guru dan karyawan	42	3.5	1.367
4	Perusahaan menyediakan sarana angkut untuk mempermudah guru dan karyawan	42	3.548	1.349
5	Saya menjalin hubungan yang baik tanpa memandang jabatan	42	3.262	1.156
6	Atasan menjalin hubungan yang baik sesama guru dan karyawan	42	3.429	1.256
7	Saya dapat bekerjasama dengan guru dan karyawan	42	3.524	1.18

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat instrument untuk Lingkungan Kerja yang memiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan “Bangunan tempat kerja yang aman dan nyaman” yaitu memiliki nilai mean 3.667 dengan nilai standar deviasi sebesar 1.321. Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai mean terendah terdapat pada pernyataan “Saya menjalin hubungan yang baik tanpa memandang jabatan” yaitu memiliki nilai mean 3.262 dengan nilai standar deviasi 1.156.

Tabel 5. Uji Deskriptif Jawaban Kuesioner Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
1	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan	42	4.262	1.092
2	Saya mendapatkan pekerjaan yang memuaskan	42	4.024	1.205

No	Pernyataan	N	Mean	Std. Deviation
3	Atasan memberikan jumlah bayaran yang sesuai dengan upah yang dikerjakan	42	3.738	1.236
4	Atasan memberikan upah secara adil	42	3.762	1.109
5	Saya memperoleh kemajuan karir saat bekerja	42	3.952	1.214
6	Kesempatan mendapat promosi membuat saya semangat dalam bekerja	42	3.69	1.389
7	Saya mendapatkan pengawasan dalam pelaksanaan pekerjaan	42	3.905	1.359
8	Atasan selalu memberikan instruksi dalam pelaksanaan pekerjaan	42	3.905	1.231
9	Saya menjalin hubungan baik antar rekan kerja	42	3.595	1.001
10	Saya merasa rekan kerja meyenangkan	42	3.595	1.048

Sumber: Data diolah dari kuesioner, 2022

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat instrument untuk variable Kepuasan Kerja yang dimiliki nilai mean tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan” yaitu memiliki nilai mean 4.262 dengan nilai standar deviasi 1.092. Sedangkan pernyataan yang memiliki nilai mean terendah terdapat pada pernyataan “Saya menjalin hubungan baik antar rekan kerja” yaitu memiliki nilai mean 3.595 dengan nilai standar deviasi 1.001.

Tabel 6. Hasil Pengujian Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi Kerja	0.925	0.937	Reliabel
Disiplin Kerja	0.932	0.941	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.914	0.933	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.952	0.959	Reliabel

Sumber: Output PLS, 2022

Berdasarkan tabel 6 bahwa hasil pengujian *composite reliability* dan *cronbach's alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variable laten memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* $\geq 0,70$. Hal ini berarti seluruh variable laten dikatakan reliabel.

Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variable eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Langkah-langkah pengujian terhadap model struktural (inner model) adalah sebagai berikut:

Melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model*

Tabel 7. Nilai R² Variabel Endogen

Variabel Endogen	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0.708	0.685

Sumber: Output PLS, 2022

Model structural mengindikasikan bahwa model pada variabel *Kepuasan Kerja* dapat dikatakan kuat memiliki nilai di atas 0.70. Model pengaruh variabel laten independen (motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap *Kepuasan Kerja* nilai R-square sebesar 0.708 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk *Kepuasan Kerja* yang dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 70.8 % sedangkan 29.2% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-table alpha 0,05 (5%) =1,96, kemudian t-table dibandingkan dengan t-hitung (t- statistik).

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Motivasi Kerja→ Kepuasan Kerja	0.357	0.148	2.406	0.016
Disiplin Kerja→ Kepuasan Kerja	0.535	0.157	3.412	0.001
Lingkungan Kerja→ Kepuasan Kerja	0.233	0.094	2.464	0.014

Sumber: *Output PLS, 2022*

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini di peroleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 2.406, nilai *original sample* sebesar 0.357 dan nilai *P Values* sebesar 0.016. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja*. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *kepuasan kerja* guru dan karyawan SMK Permata Bunda. Artinya bahwa setiap guru dan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja akan memperoleh hasil yang memuaskan sesuai dengan tujuan SMK Permata Bunda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan Parimita et al (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *kepuasan kerja*.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *t-statistic* sebesar 3.412, nilai *original sample* sebesar 0.535 dan nilai *P values* sebesar 0.001. Nilai *t-statistic* lebih besar dari nilai *t-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan nilai positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja*. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap *kepuasan kerja* guru dan karyawan Guru SMK Permata Bunda. Artinya jika sekolah memberikan disiplin yang tinggi pada guru dan karyawan SMK Permata Bunda akan lebih disiplin dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Firmani (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *kepuasan kerja*.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *s-ststistic* sebesar 2.464, nilai *original sample* sebesar 0.233 dan nilai *P Values* sebesar 0.014. Nilai *t-ststistic* lebih besar dari nilai *t-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja*. Artinya jika perusahaan mampu menyediakan lingkungan kerja yang bersih dan aman maka guru dan karyawan akan merasa nyaman selama bekerja di SMK Permata Bunda. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Helmida dan Irianto (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

KESIMPULAN

Berdasarkan rumus masalah beserta analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan guru dan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru dan karyawan yang terjadi di Yayasan SMK Permata Bunda
2. Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Semakin besar tingkat kompensasi yang diterima guru dan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru dan karyawan yang terjadi di Yayasan SMK Permata Bunda
3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja. Semakin besar tingkat keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi Kepuasan Kerja guru dan karyawan yang terjadi di Yayasan SMK Permata Bunda.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan kesimpulan maka penelitian dapat memberikan saran atau masukan kepada yayasan dan penelitian berikutnya, antara lain: Saran untuk SMK Permata Bunda, berdasarkan hasil penelitian

1. Pada variabel motivasi kerja nilai rata-rata jawaban responden yang terbesar ada pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri. Artinya sebagian guru dan karyawan masih belum mendapatkan jabatan yang sesuai dengan kemampuannya. Oleh karena itu disarankan untuk atasan Sekolah SMK Permata Bunda untuk lebih memperhatikan guru dan karyawan dengan cara memberi jabatan yang sesuai dengan kemampuan para individu. Hal ini bertujuan agar pembelajaran yang telah dirumuskan sebelumnya dapat dicapai dengan baik dan dalam proses pembelajaran guru dan karyawan harus memiliki hasrat, bakat dan potensi yang baik
2. Pada variabel disiplin kerja nilai rata-rata jawaban responden yang terbesar ada pada dimensi pengawasan melekat. Artinya atasan SMK Permata Bunda kurang melakukan pengawasan yang efektif dalam mewujudkan ke disiplinian. Disarankan untuk atasan

- SMK Permata Bunda selalu mengawasi dan memberikan petunjuk jika bawahan mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya disiplin kerja di SMK Permata Bunda dapat menjaga peraturan dan sistem yang ada di yayasan tersebut bisa berjalan secara konsisten dan sejalan dengan tujuan yayasan.
3. Pada variabel lingkungan kerja nilai rata-rata jawaban yang terbesar ada pada dimensi lingkungan kerja fisik. Artinya sebagian guru SMK Permata Bunda belum mendapatkan bangunan tempat kerja dan fasilitas yang memadai. Disarankan kepada SMK Permata Bunda untuk selalu menjaga lingkungan kerja dengan baik agar nyaman bagi para guru dan karyawan yang mengajar. Lingkungan kerja yang baik dapat diciptakan dari peralatan yang memadai, oleh karena itu perlu dilakukan pengecekan secara rutin mengenai umur ekonomis dan ketersediaan peralatan demi menunjang pekerjaan guru. Selain itu lingkungan kerja yang sehat juga dapat diciptakan melalui momen berkumpul bersama guna mempererat keakraban antar atasan dengan guru dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of human resource management*, 5(1), 12-18.
- Akbar, M. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dan karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator (Doctoral dissertation, STIE YKPN).
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Dirasat: *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dan karyawan (Studi Kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1).
- Astutik, R. P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dan karyawan. *MBR (Management and BusinessReview)*, 1(2), 87-95.
- AZIS, N. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Guru dan karyawan PT. Citra Interlindo Cikarang (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Guru dan Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta
- Donny Marasutan Harahap, S. M. (2019). The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance at The Medan City Fire Prevention Service.
- Eliyanto, E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Firmani, P. S. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru dan karyawan IKIP PGRI Bali. *Social Studies*, 5(1), 108-114.

- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dan karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406-422.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmida, B. E., & Irianto, I. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru dan karyawan Pada AJB Bumitera 1912 Cabang Mataram. *Valid: Jurnal Ilmiah*, 15(1), 21-29.
- Janićijević, N., Nikčević, G., & Vasić, V. (2018). The Influence of Organizational Culture on Job Satisfaction. *Economic Annals*, 63(219), 83-114.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi (Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja)*. Bandung: Alfabeta.
- Kianto, A., Vanhala, M., & Heilmann, P. (2016). The Impact of Knowledge Management On Job Satisfaction. *Journal of knowledge management*.
- Lumentut, M. D., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).
- Mubaroqah, S. M. S., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima. *KINERJA*, 17(2), 222-226.
- Njiraini, A., K'Aol, G. O., & Linge, T. (2018). Effect of idealized influence and inspirational motivation on job satisfaction among employees in commercial banks in Kenya.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*, 4(1).
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Guru dan karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125-144.
- Poltak Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Purwandono, P., Suwandi, S., & Murniati, N. A. N. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Jepara. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 6(2).
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *IQTISHA Dequity jurnal MANAJEMEN*, 4(1), 55-64.
- Saripuddin, J. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru dan karyawan pada PT. Sarana Argo Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-24. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siddiqi, T. & S. Tangem. (2018). Impact of Work Environment, Compensation And Motivation on The Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business. Economics and Law*. 15(5):153-162.

- Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153.
- Situmeang, B. S., Lie, D., Butarbutar, M., & Simatupang, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 4(1), 64-73.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta, CV.
- Sulaefi, S. (2018). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Budaya Organisasi dan Stres Terhadap Kepuasan Kerja Pendidik di Kabupaten Brebes. *Jurnal Manajemen*, 22(2), 186-204.
- Supomo, R., & Eti, N. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya, Bandung.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada.
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dan karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru dan karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).
- Zahid, A., & Biyouda, S. (2020). La Qualite De L'enseignement Au Maroc Et La Motivation Des Enseignants: Des Reformes Dans Un Climat De Travail Degrade. *Revedes Etudes Multidisciplinaires en Sciences Economiques et Sociales*, 5(3).