

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari bagaimana perasaan karyawan tentang tempat kerja mereka, termasuk apakah mereka bahagia atau tidak bahagia, nyaman atau tidak nyaman. Tingkat kepuasan kerja akan diungkapkan oleh perilaku karyawan baik secara sisi positif atau negatif. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis yang artinya terkadang bervariasi (bermacam-macam). Karyawan mungkin tidak pernah merasa tidak puas dengan pekerjaannya, tetapi mereka akan merasa puas jika manajemen berubah. Untuk memberi karyawan tempat kerja yang menyenangkan, pebisnis harus selalu inovatif.

Hasibuan dalam Luthfiana *et.al* (2023 : 28), mengungkapkan kepuasan kerja ialah memiliki pekerjaan yang dinikmati akan menghasilkan perilaku emosional yang menyenangkan. Nabawi dalam Luthfiana *et.al* (2023 : 28) Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan, apakah karyawan merasa senang dalam melaksanakan tugas atau bahkan sebaliknya. Menurut Robbins dalam Luthfiana *et.al* (2023 : 28) kepuasan kerja mengacu sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya maka akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan

tersebut. Fakta menunjukkan bahwa faktor penting akan menunjukkan lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja ialah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, kondisi kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung.

Kepuasan kerja adalah contoh masalah dalam suatu instansi yang paling sering dipelajari serta dianggap begitu sangat penting baik dari sudut pandang ekonomi, kemanusiaan dan juga etika, sehingga dianggap sebagai aspek yang paling penting dan sering diteliti dari suatu organisasi. Kepuasan kerja pada umumnya sering dikaitkan dengan bagaimana cara pegawai tersebut berpikir, merasakan, dan juga memahami suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Seseorang dapat relatif atau merasakan kepuasan dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih banyak aspek lainnya.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja itu sendiri. Kepuasan kerja guru merupakan target utama dalam suatu organisasi, karena secara langsung ataupun tidak langsung kepuasan kerja guru akan sangat memberikan dampak terhadap produktivitas sebuah organisasi. Kepuasan kerja pada setiap guru harus dapat diciptakan dengan sebaik-baiknya agar tujuan organisasi terus tercapai sesuai dengan perencanaan yang dimiliki. Oleh karena itu pihak organisasi atau sekolah perlu memperhatikan kepuasan setiap guru.

b. Faktor- Faktor Kepuasan Kerja

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, seperti minat dan ketentraman dalam bekerja.
2. Faktor sosial, terdiri dari faktor yang berhubungan dengan interaksi social antara sesama anggota organisasi, hubungan dengan direktur, atasan langsung, karyawan yang berbeda fungsi tugasnya, relawan.
3. Faktor fisik, terdiri dari faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, meliputi jenis pekerjaan, waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan sebagainya.
4. faktor financial, faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi.

c. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Ii & Pustaka dalm Luthfiana *et.al* (2023 : 29), terdapat berbagai teori kepuasan kerja, antara lain:

1. Teori Keseimbangan (Equity Theory), Menurut teori ini, kepuasan atau ketidakpuasan seseorang akan bergantung pada apakah dia mempersepsikan keadilan untuk sesuatu atau aspek tertentu. Menurut gagasan ini, pemerataan terdiri dari tiga faktor, yaitu:
 - a. *Inputs*: Merupakan segala sesuatu yang dianggap berharga atau penting dan digunakan oleh karyawan dalam pekerjaan mereka.

Misalnya, kemampuan, pengetahuan, dan lain sebagainya.

- b. *Outcomes*: Merupakan segala sesuatu yang berharga atau penting yang dialami seseorang sebagai hasil usahanya, seperti kompensasi, imbalan, dan lain sebagainya.
 - c. *Comparisons Persona*: Merupakan kontras Perbandingan masukan dan hasil yang dihasilkannya.
2. Teori Perbedaan bahwa seseorang dapat menilai kepuasan kerna dengan mengevaluasi perbedaan antara apa yang seharusnya dan apa yang sebenarnya dialami.
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan menurut teori ini, terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan menentukan apakah mereka puas atau tidak dalam pekerjaannya. Selama mereka menerima apa yang mereka butuhkan, karyawan akan senang. Sejauh mana tuntutan karyawan ditangani menentukan seberapa puas mereka nantinya.
4. Teori Pandangan Kelompok Sosial menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap karyawan sebagai kelompok referensi mereka, bukan hanya pada pemenuhan kebutuhan.
5. Teori Dua Factor, teori yang dikemukakan oleh Herzberg bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja bukanlah variabel continue, merupakan faktor kelima. Situasi yang mempengaruhi perilaku seseorang terhadap pekerjaannya dibagi menjadi dua kategori berdasarkan temuan penelitian Herzberg, yaitu:
 - a. Kepuasan intrinsik atau motivator, faktor atau situasi yang terbukti menjadi sumber kepuasan yang terdiri dari: prestasi, pengakuan,

pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi individu.

- b. Kepuasan ekstrinsik atau hygiene factors, yaitu unsur-unsur yang diketahui menjadi sumber ketidakpuasan seseorang dalam pekerjaan yang dimilikinya, seperti stabilitas dan posisi pekerjaan, pengawasan teknis, kebijakan dan administrasi bisnis, gaji, dan hubungan interpersonal.
6. Teori Pengharapan, menyatakan bahwa seseorang akan berperilaku atau bertindak dengan cara tertentu, misalnya karena mereka termotivasi untuk memilih terlalu banyak tindakan atau perilaku lain karena tindakan tersebut akan menghasilkan hasil yang mereka antisipasi.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Berikut indikator kepuasan kerja yang dikutip oleh Nabawi dalam Luthfiana (2023 : 29):

1. Gaji, jumlah yang diperoleh sebagai kompensasi untuk melakukan pekerjaan, dan apakah itu adil dan memadai.
2. Pekerjaan itu sendiri, yaitu apakah ada elemen yang memuaskan serta sejauh mana tugas dan tanggung jawab pekerjaan jelas dan sesuai dengan keterampilan karyawan.
3. Rekan kerja, yaitu Kualitas hubungan antar karyawan dan dukungan yang diberikan satu sama lain.
4. Atasan, merupakan seseorang yang terus-menerus memberikan arahan atau perintah kepada karyawan. Kepuasan terhadap cara atasan

memimpin, memberikan arahan, dan mendukung karyawan. Dan Seberapa sering dan seberapa baik atasan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan .

5. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat maju melalui kenaikan jabatan atau Ketersediaan peluang untuk naik jabatan dan mengembangkan karir di organisasi tersebut.
6. Lingkungan kerja, baik dari lingkungan fisik maupun non fisik. Seperti Kenyamanan ruang kerja, termasuk pencahayaan, suhu, kebersihan, dan fasilitas kerja.

Dengan memperhatikan dan mengoptimalkan indikator-indikator ini, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja ialah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan penuh semangat, komitmen, dan efisiensi. Motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas, dan kepuasan kerja individu. Motivasi kerja terdiri dari dua kata yaitu motivasi dan kerja. Menurut Hasibuan dalam Dewi (2018 : 153), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins dalam Dewi (2018 : 154), motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diinginkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan serta pencapaian sebuah tujuan. Tujuan itu sendiri merupakan sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu.

Sedangkan menurut John W. Atkinson ini mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kecenderungan untuk mengejar tujuan yang berarti, yang dipengaruhi oleh kebutuhan untuk berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Menurut Atkinson, individu termotivasi untuk bekerja keras ketika mereka memiliki tujuan yang jelas dan berarti serta merasa mampu mencapainya . Arti dari motivasi kerja dari berbagai pandangan menurut para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah fenomena kompleks yang dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal, yang mempengaruhi bagaimana individu berperilaku dan berprestasi di tempat kerja.

b. Manfaat Motivasi

Menurut Ishak dan Hendrik dalam Sri Handayani (2016 : 167-168) Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja

dengan orang-orang yang termotivasi ialah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat dan cepat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dalam satu skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan lebih senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu dapat dilakukan karena adanya sebuah motivasi yang mendorongnya maka akan membuat seseorang merasa senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai atau diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaannya itu benar-benar berharga bagi orang yang termotivasi. Orang akan bekerja keras, apabila karena terdapat dorongan yang begitu tinggi untuk menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan. Oleh karena itu hal ini akan memberikan suasana bekerja yang cukup bagus di semua bidang.

c. Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan dalam Tarigan *et.al* (2022 : 203): mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Indikator-Indikator Motivasi

Teori Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut disebut dissatisfier-satisfier, motivator hygiene atau faktor ekstrinsik dan intrinsik, tergantung dengan pembahasan mengenai teori. Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg merupakan teori yang didalamnya terdapat dua faktor, faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik ini berkaitan dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor ekstrinsik berkaitan dengan ketidakpuasan kerja. Teori dua faktor ini juga sering disebut dengan teori motivasi higienis.

Motivasi (Intrinsik)

1. Prestasi

Prestasi kerja mengacu pada hasil atau pencapaian yang diperoleh individu atau kelompok dalam konteks pekerjaan mereka, yang menunjukkan kinerja dan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Prestasi kerja mencakup berbagai aspek yang dapat diukur secara objektif dan subyektif. Prestasi guru dalam dunia kerja mencakup berbagai aspek mulai dari pencapaian akademis siswa, inovasi dalam metode pengajaran, pengembangan profesional, dan keterlibatan siswa pengembangan kurikulum dan bahan ajar, hingga penghargaan dan pengakuan dari institusi dan komunitas pendidikan. Semua faktor ini berkontribusi pada kualitas dan efektivitas kinerja guru serta kepuasan kerja mereka.

2. Penghargaan

Penghargaan pada guru mengacu pada pengakuan formal atau informal yang diberikan kepada guru atas kontribusi, kinerja, dan dedikasi mereka dalam mendidik siswa. Penghargaan ini bertujuan untuk mengapresiasi usaha dan prestasi guru serta memotivasi mereka untuk terus memberikan yang terbaik dalam profesinya dan terus berkontribusi secara positif dalam dunia pendidikan. Penghargaan bisa datang dalam berbagai bentuk, baik material maupun non-material.

Bentuk-Bentuk Penghargaan

- a. Penghargaan Formal seperti Pemberian sertifikat atau piagam, tunjangan dan bonus,
- b. Penghargaan Informal yaitu seperti Pemberian pujian atau ucapan terima kasih, dan pengakuan kepada siswa dan orang tua
- c. Penghargaan Non Material seperti Pemberian promosi dan pengembangan karir

3. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Luthans dalam Luthfiana *et.al* (2023 : 29) mengenai pekerjaan itu sendiri ialah sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Dalam penelitiannya Luthans menemukan bahwa pekerjaan dan otonomi merupakan dua faktor penting dalam motivasi karyawan. Pekerjaan itu sendiri merupakan hal utama dalam mendapatkan kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang harus dipikul seperti beban kewajiban yang harus dilakukan dalam setiap individu. Tanggung jawab berhubungan dengan kualitas untuk bertanggung jawab secara moral, hukum dan mental. Menurut Hasibuan (2014 : 70) Tanggung jawab ialah keharusan untuk melakukan semua tanggung jawab atau tugas-tugas yang dibebankan sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya.

5. Pertumbuhan dan perkembangan

Pertumbuhan dan perkembangan pada karir ialah sebagaimana mestinya bagi seorang karyawan atau bagi tenaga pendidik dapat mengembangkan keterampilan serta keprofesionalan untuk organisasi

Motivasi (Ekstrinsik)

1. Supervisi

Supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja mengacu pada semua aspek lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja, kesehatan, kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang baik dan kondusif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hal ini dapat meningkatkan kinerja, kesehatan, kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat menguntungkan bagi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan.

3. Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal mengacu pada hubungan yang terjalin antara dua orang atau lebih yang melibatkan interaksi, komunikasi, dan pertukaran informasi dan perasaan. Hubungan interpersonal merupakan aspek penting dalam kehidupan manusia. Hubungan interpersonal yang positif dapat memberikan banyak manfaat bagi individu, seperti kesehatan mental yang lebih baik, kualitas hidup yang lebih tinggi, dan produktivitas yang lebih baik. Penting untuk mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal yang sehat dengan orang lain.

4. Bayaran dan keamanan

Dalam konteks motivasi kerja guru, bayaran dan keamanan memengaruhi semangat, dedikasi, dan kepuasan guru dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu bayaran yang dimaksud ialah Gaji dan tunjangan dimana gaji yang layak dan tunjangan yang memadai merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan hidup seseorang. Gaji yang kompetitif dapat meningkatkan motivasi guru untuk bekerja dengan lebih baik dan meningkatkan kualitas pendidikan. Keamanan yang di maksud ialah seperti

- a) Keamanan kerja: Guru perlu merasa aman dan terjamin dalam pekerjaannya, tanpa rasa khawatir akan diberhentikan atau dimutasi tanpa alasan yang jelas. Keamanan kerja dapat memberikan rasa tenang dan fokus bagi guru untuk menjalankan tugasnya.
- b) Keamanan fisik: Guru perlu merasa aman dari bahaya fisik seperti kekerasan, intimidasi, atau pelecehan. Keamanan fisik dapat

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk mengajar

- c) Keamanan mental: Guru perlu merasa aman dari stres, kecemasan, dan depresi yang berlebihan. Dukungan mental dan emosional dari rekan kerja, atasan, dan organisasi dapat membantu guru untuk mengatasi stres dan meningkatkan kesejahteraan mentalnya.

5. Kebijakan perusahaan/ organisasi

Kebijakan organisasi pada sekolah mengacu pada aturan, pedoman, dan prosedur yang ditetapkan oleh sekolah untuk mengatur dan mengelola berbagai aspek operasionalnya. Kebijakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa sekolah berjalan secara efektif, efisien, dan akuntabel, serta untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana kita berada dan melakukan pekerjaan secara bersama dengan banyaknya individu didalam tempat tersebut. Menurut Ruscahyono (2014) menyatakan bahwa keadaan pada lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk kepuasan kerja, dimana akan meningkatkan kinerja yang dimiliki seseorang dalam lingkungan kerja dan dapat menyelesaikan segala tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Noah dan Stave dalam Luthfiana *et.al* (2023 : 32), integritas hubungan dengan rekan kerja merupakan lingkungan kerja.

Karyawan datang ke tempat kerja, di mana mereka terlibat dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dan terlibat dalam berbagai koneksi dengan karyawan lainnya (Josephine, 2017 : 32).

Menurut sudut pandang beberapa para ahli tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja sepenuhnya didefinisikan sebagai situasi yang baik secara fisik maupun virtual serta dapat memberikan kesan positif, aman, dan nyaman bagi karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka menjalankan tugasnya. Dengan memberikan gagasan bahwa Anda merasa nyaman di tempat kerja, Anda dapat mengurangi perasaan gelisah dan bosan di tempat kerja. Kenyamanan ini tidak diragukan lagi akan berdampak pada seberapa termotivasi dan puas karyawan di tempat kerja. Di sisi lain, ketidaknyamanan di tempat kerja bisa berakibat sangat fatal apabila karena motivasi yang dimiliki oleh karyawan banyak berkurang untuk pekerjaan mereka dan menyebabkan ketidakpuasan kerja, yang mengurangi produktivitas mereka. (Aruan & Fakhri, 2015: 32).

Menurut Suwanto dan Priansa dalam Luthfiana *et.al* (2023 : 32) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang khas terdiri dari lingkungan kerja psikologis dan fisik. Sedarmayanti dalam Luthfiana *et.al* (2023 : 32) membagi tempat kerja menjadi dua kelompok, antara lain:

1. Lingkungan kerja fisik, terdiri dari banyaknya elemen fisik eksternal yang dapat berdampak langsung atau tidak langsung terhadap karyawan.
2. Lingkungan kerja non-fisik mencakup segala situasi di mana peristiwa-peristiwa berhubungan dengan tempat kerja, termasuk interaksi dengan atasan dan rekan kerja.

Mengenai perihal ini telah dilakukan penelitian signifikan pada variabel lingkungan kerja ini, oleh beberapa ahli diantaranya ialah sebagai berikut: (Nabawi, 2019), (Firmansyah & Mahardhika, 2018), (Nasution & DR, 2020), (Josephine, 2017), (et al., 2022).

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut pendapat Afandi (2018:67) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat memberikan banyak manfaat bagi guru, baik dalam aspek profesional maupun pribadi. Manfaat lainnya seperti Meningkatkan kreativitas dan inovasi, Meningkatkan motivasi dan semangat mengajar, Meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan mental, Meningkatkan kolaborasi dan kerjasama, Meningkatkan pengembangan diri, Meningkatkan ctra profesi guru.

Manfaat yang diperoleh dari lingkungan kerja yang baik tidak hanya dirasakan oleh guru, tetapi juga oleh murid, sekolah, dan masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah, sekolah, dan pemangku kepentingan lainnya untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif bagi guru.

c. Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan utama lingkungan kerja bagi guru ialah untuk menciptakan suasana yang kondusif dan mendukung sehingga guru dapat bekerja dengan

efektif dan optimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Para ahli sepakat bahwa lingkungan kerja yang baik bagi guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Tujuan utama lingkungan kerja yang baik bagi guru adalah untuk meningkatkan kinerja, kesejahteraan, dan profesionalisme guru. Hal ini dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, suportif, kolaboratif, dan aman bagi guru. Menurut Achmad Dwiyanto (2014), Tujuan lingkungan kerja yang baik bagi guru adalah untuk,

1. Meningkatkan rasa aman dan nyaman bagi guru, Guru yang merasa aman dan nyaman di lingkungan kerjanya akan lebih fokus dan termotivasi untuk mengajar dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.
2. Meningkatkan rasa kebersamaan dan kekompakan antar guru, Lingkungan kerja yang kolaboratif dapat membantu guru untuk saling berbagi pengetahuan dan pengalaman. Hal ini dapat meningkatkan keterampilan mengajar dan profesionalisme guru.
3. Meningkatkan komunikasi dan kerjasama antara guru dan pimpinan sekolah. Perihal ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Hal ini dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap guru ataupun karyawan. Tempat kerja, seperti yang didefinisikan oleh Nitisemito dalam Luthfiana *et.al*

(2023 : 33), terdiri dari semua elemen yang mungkin berdampak pada kemampuan seseorang untuk memenuhi tanggung jawab yang telah didelegasikan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Kastoro dalam Luthfiana *et.al* (2023 : 33) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu yang mempromosikan kemandirian sosial tugas kerja yang baik bagi karyawan, yang meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Sedarmayanti dalam Luthfiana *et.al* (2023 : 33) Empat indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Pencahayaan

Penerangan kantor yang tepat sangat penting untuk keberhasilan kegiatan operasional bisnis karena membantu meningkatkan moral staf dan memungkinkan mereka menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.

2. Suhu di tempat bekerja

Karyawan membutuhkan udara yang cukup untuk bernapas di kantor karena jumlah pergerakan udara yang sehat membuat mereka tetap bugar secara fisik. Motivasi pekerja untuk menyelesaikan tugasnya akan menurun jika lingkungan kerja terlalu panas.

3. Keamanan Kerja

Moral dan kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh rasa aman mereka. Keamanan dalam konteks ini mengacu pada keamanan yang dapat diterapkan pada tempat kerja yang sebenarnya. Karyawan akan gelisah, tidak bisa fokus pada pekerjaannya, dan semangat kerjanya akan turun jika tempat kerja tidak aman.

4. Kebersihan

Kebersihan yang dimaksud ialah lingkungan tempat kerja yang tetap harus terjaga kebersihannya. Karyawan dapat merasa nyaman bekerja berkat kebersihan ruang kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan suatu upaya peneliti dalam mencari perbandingan dan guna menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, disamping itu pula penelitian terdahulu sangat membantu penelitian dalam proses peneliti. Adapun ringkasan penelitian-penelitian relevan yang dijadikan sumber referensi terkait kajian dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Korinne Shabira Bryantami, Ekawati, Ida Wahyuni (2023) p-ISSN: 142-4920 e-ISSN: 2775-564 DOI: 10.14710/mkmi.2 2.3.183-188	Pengaruh Motivasi Kerja, Hubungan Interpersonal, dan Burnout (Kejenuhan Kerja) Terhadap Kepuasan Kerja Guru Tunagrahita di SLB Negeri Semarang	Teknik penelitian ini menggunakan kuantitatif	Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, Hubungan interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Burnout tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Maratin Fatawati dan Khodijah (2024) e-ISSN: 2985-7945 DOI: https://doi.org/10.1214/ijernal.v2i1.804	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru MA Ma'arif NU Se-kabupaten Purworejo	Metode yang digunakan ialah metode kuantitatif	Hasil penelitian yang diperoleh ialah kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan motivasi kerja memiliki efek positif yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja guru

3	Setyo Riyanto, Adonia, and Hapzi Ali (2017) e-ISSN: 2412-897X ISSN : 2412-9771 DOI: 10.21276/sb.2017.3.3.2	Effect of Motivation and Job Satisfaction on the Performance of Teachers in Mentari School Bintaro (MSB)	Teknik analisis data yang digunakan ialah teknik regresi linier berganda	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi terhadap kepuasan kerja secara bersamaan memiliki effect yang signifikan dan positif
4	Evi Damayanti dan Ismiyati (2020) p-ISSN: 2252-6544 e-ISSN: 2502-356X DOI: 10.1529/eeajv9i1 37165	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru	Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis deskriptif presentase dan analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Chika Shahnaz, Ekawarna, dan Eddy Haryanto (2022) p-ISSN: 2656-8063 e-ISSN: 2656-8071 DOI: https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1987	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru	Metode yang digunakan adalah kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan langsung dan tidak langsung pemimpin kepala sekolah, tim kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
6	Redo Prayitno (2024) e-ISSN: 2962-4010 p-ISSN: 2962-4444 DOI: https://odi.org.55606optimal.v4i2.3450	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA Negeri 6 Batang Hari	Metode penelitian yang digunakan ialah metode kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja

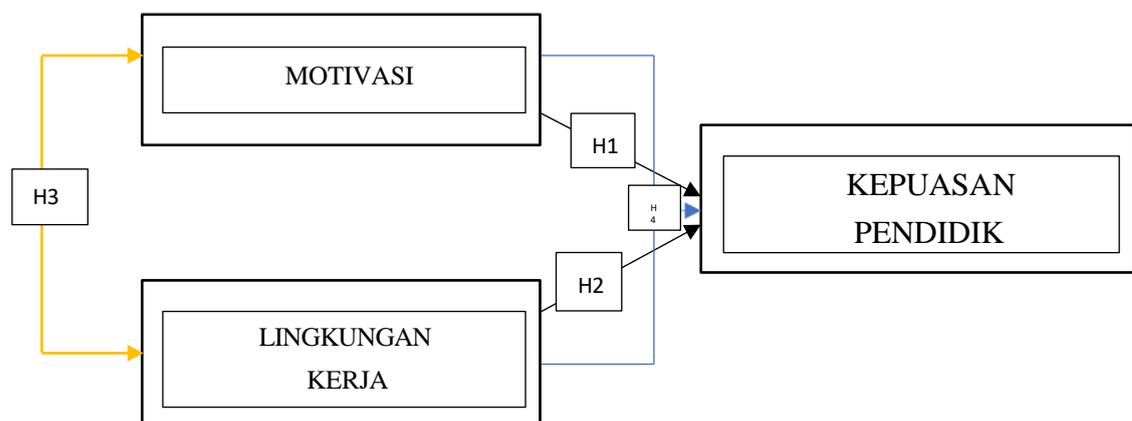
7	Piby Syawallina, Susan Febriantina, dan Christian Wiradendi Wolor (2024) ISSN: 3025-945 DOI:10.8734/musyitari.v3i9.2047	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap <i>Organizational citizenship behavior</i> melalui Kepuasan Kerja Pada Guru SMK Negeri Di Kota Jakarta Timur	Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> sangat berpengaruh dengan kepuasan sebagai mediasi keduanya.
8	Agussalim M, Agung Malik'iaman, dan Novi Yati (2023) p-ISSN: 2686-5238 e-ISSN: 2686-5238 DOI: https://doi.org/10.31933msi.v4i6	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Melalui Kompetensi Guru Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kepuasan Guru di SMP Pesantren Modern Terpadu ProfDr Hamka II Padang	Metode analisis data yang digunakan ialah regresi linier berganda	Hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja memiliki efek positif tetapi tidak signifikan pada kepuasan kerja, disiplin kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki efek positif dan signifikan pada kepuasan kerja.
9	Sylvestre Munyengabe, He Haiyan, Zhao Yiyi, Shan Jiefei (2017) p-ISSN: 1305-8215 e-ISSN: 1305-8223 DOI: 10.12973/ejmste/77946	Factors and Levels Associated with Lecturers' Motivation and job Satisfsction in s Chinese University	Teknik penelitian menggunakan koefisien korelasi	Menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dengan kepuasan dipengaruhi oleh faktor lain yang lebih signifikan
10	Taufan (2021) ISSN: 2597-503X DOI: https://doi.org/10.37540/jmb.v4i3.342	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Panca Dharma Balikpapan	Metode yang digunakan ialah analisis statistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir peneliti sebagai bentuk pemikiran dalam memperkuat fokus yang menjadi latar belakang dari penelitian ini.

Menurut sugiyono (2017:92) maksud dari kerangka pemikiran ialah supaya terbentuknya suatu alur penelitian yang jelas dan dapat diterima secara akal. Sebuah kerangka pemikiran bukanlah sekedar sekumpulan informasi yang di at sebagai sumber atau juga sekedar pemahaman akan tetapi kerangka pemikiran membutuhkan lebih dari sekedar data-data atau informasi yang relevan dengan sebuah penelitian.

Kerangka pemikiran memiliki isi yang memang dibutuhkan sebuah pemahaman yang didapat peneliti dari hasil pencarian sumber dan kemudian diterapkan dalam kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran ini pada akhirnya akan menjadi pemahaman mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap inti pemikiran lainnya.



Gambar 5 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap masalah karena masih harus membuktikan kebenarannya.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja,

Organisasi memiliki beban tanggung jawab yang cukup besar kepada setiap karyawan yang berada di bawah naungan organisasi tersebut. Demi kelancaran serta kemajuan organisasi maka pihak-pihak yang terkait harus terus melakukan hal-hal apa saja yang dapat memperoleh tujuan utama organisasi. Maka penting nya bagi organisasi terus memotivasi karyawan seperti hal nya terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif merupakan proses mempengaruhi seseorang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif ialah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang ataupun jabatan.

Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan kerja. Mereka menyoroti pentingnya pemahaman tentang kebutuhan karyawan dan bagaimana memotivasi mereka untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas. Organisasi dalam bidang pendidikan (Sekolah) merupakan aset paling utama dalam pembentukan karakteristik seseorang guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), oleh karena itu para pendidik wajib mendapatkan motivasi sehingga kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan semestinya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Korinne Shabira Bryantami, Ekawati, Ida Wahyuni (2023) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan Hasil penelitian dari Maratin Fatawati dan Khodijah (2024) menunjukkan pula bahwa motivasi kerja

memiliki efek positif yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Oleh karena itu hipotesis penelitian yang diambil peneliti ialah :

Hipotesis 1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

guru SMK Taruna Terpadu Boash 1

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja,

Organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi dari lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja yang dimiliki karyawan akan menurun dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di organisasi tersebut. Menurut Hidayat (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan seperti ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang sangat memadai, warna cat ruangan yang tepat, hubungan dengan rekan kerja yang baik.

Organisasi memerlukan karyawan yang dapat mendukung tujuan yang ingin dicapai, maka pihak-pihak organisasi yang memiliki tanggung jawab dapat memperoleh karyawan yang diharapkan melalui proses seleksi. Pihak organisasi memberikan pelatihan supaya performance karyawan terhadap pekerjaannya meningkat dan mampu melakukan aktivitas-aktivitas didalam organisasi yang akan mendukung tercapainya tujuan. Namun demikian tanpa suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan semua hal itu akan sia-sia. Para pendidik yang berada di dalam organisasi tersebut memiliki ketidaknyamanan dalam beberapa faktor seperti suasana ruangan yang kurang menyenangkan mulai dari cat yang digunakan sampai penerangan

dan lain sebagainya. oleh karena itu sangat penting bagi organisasi dalam memperhatikan sedikit demi sedikit mulai dari perihal kecil terlebih dahulu demi kenyamanan yang dirasakan oleh para pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hanna Luthfiana dan Muhammad Richo Rianto (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dalam organisasi. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Redo Prayitno (2024) bahwa secara parsial lingkungan kerja insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut hasil penelitian dari Agussalim M, Agung Malik'iaman, dan Novi Yati (2023) memiliki hasil yang berbeda dari yang lain bahwa hasil penelitian mereka menyatakan Lingkungan kerja memiliki efek positif tetapi tidak signifikan pada kepuasan kerja. Peneliti akan mengambil hipotesis penelitian dengan jumlah signifikan terbanyak maka :

Hipotesis 2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

Kerja guru SMK Taruna Terpadu Boash 1

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja,

Memiliki motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman dapat mempermudah dalam mencapai suatu tujuan. Perihal ini dapat terlaksana dengan benar apabila jika diciptakan dengan kesadaran bersama. Memiliki tim kerja yang solid, terjalin hubungan yang baik antar rekan dan atasan, lingkungan yang mendukung, hal ini lah yang dinamakan kecocokan dalam dunia pekerjaan.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cindy Maharati dan Helka Patimah (2021) menyatakan bahwa Terdapat pengaruh simultan dari motivasi dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja namun lingkungan kerja memiliki efek dominan ada kepuasan kerja dari pada motivasi kerja. Menurut

hasil penelitian dari Gabriella Ginting dan Valentine Siagian menunjukkan hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Vireja Christian Wiradendi Wolor dan Agung Wahyu Handaru (2023) mendapatkan hasil bahwa ditemukan korelasi yang signifikan dan positif secara parsial antara motivasi kerja dan lingkungan kerja pada kepuasan kerja.

Oleh karena itu peneliti mengambil hipotesis penelitian dengan :

Hipotesis 3 : Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Kerja guru SMK Taruna Terpadu Boash 1