

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru Muhammadiyah Boarding School Kabupaten Banjarnegara

^{1*)}Adinda Rafrendra dan ²⁾Dimas Ari Darmantyo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia

¹rafrendra.raff@gmail.com

*Corresponding author: Received:

Received: juli 2025, Accepted: september 2025, Published: desember2025

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru di Muhammadiyah Boarding School Kabupaten Banjarnegara. Latar belakang penelitian ini didasari oleh temuan bahwa sebagian guru merasa kurang puas dengan lingkungan kerja dan dukungan pimpinan, meskipun kompensasi dan insentif telah memadai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner berskala Likert. Populasi penelitian terdiri dari 42 guru dan tenaga pengajar yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan bantuan SPSS versi 26.

Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja guru, guru, Muhammadiyah Boarding School Kabupaten banjarnegara (MBS).

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam membangun kualitas sumber daya manusia. Lembaga pendidikan, termasuk pesantren modern seperti *Muhammadiyah Boarding School (MBS)*, dituntut untuk menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, memiliki loyalitas, serta kepuasan kerja yang tinggi agar proses belajar mengajar berjalan optimal. Menurut Hasibuan (2020), sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, sehingga kepuasan kerja guru menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan (Robbins & Judge, 2017). Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan semangat, tanggung jawab, dan kinerja yang lebih baik (Mangkunegara, 2017). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja, rendahnya motivasi, dan tingginya tingkat turnover tenaga pengajar (Handoko, 2018). Berdasarkan hasil observasi awal di *Muhammadiyah Boarding School* Kabupaten Banjarnegara, ditemukan beberapa indikasi bahwa sebagian guru merasa kurang puas dengan kondisi lingkungan kerja, seperti fasilitas ruang guru yang sempit, ventilasi yang kurang baik, serta peralatan mengajar yang terbatas. Di sisi lain, beberapa guru juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja mereka menurun karena kurangnya penghargaan atas kinerja dan keterbatasan kesempatan pengembangan diri. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan kerja yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja guru.

Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah dorongan yang menimbulkan semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Guru dengan motivasi tinggi akan lebih berkomitmen dalam mengajar, sedangkan guru yang tidak termotivasi cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi antara lain penghargaan, pengakuan, tanggung jawab, serta kesempatan berkembang (Rivai, 2015). Selain motivasi, faktor lingkungan kerja juga sangat menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Menurut Sutrisno (2017), lingkungan kerja fisik mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, dan tata ruang kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan betah, tenang, serta termotivasi untuk bekerja lebih baik (Nitisemito, 2016). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan kinerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian sebelumnya oleh Rahayu dan Prabowo (2023) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Ginting et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan, sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut dapat bervariasi tergantung konteks lembaga pendidikan dan karakteristik guru.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru. Oleh karena itu, penelitian

ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru di Muhammadiyah Boarding School Kabupaten Banjarnegara, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas guru melalui perbaikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017), kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang timbul dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sementara itu, Hasibuan (2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan keseimbangan antara harapan pegawai dengan imbalan yang diterima dari pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi: gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan, serta kesempatan berkembang. Selain itu, Afandi (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan itu sendiri, tingkat penghargaan yang diterima, dan iklim organisasi. Guru yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, meningkatkan kinerja, serta menurunkan tingkat absensi dan keinginan berpindah kerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan stres, konflik, bahkan menurunkan kualitas pengajaran (Handoko, 2018).

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor psikologis penting yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan atau tenaga penggerak yang menimbulkan semangat kerja agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam Hasibuan, (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja timbul dari pemenuhan hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Semakin tinggi kebutuhan yang terpenuhi, semakin tinggi pula tingkat motivasi seseorang dalam bekerja. Selain itu, Rivai (2015) menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga non-finansial seperti pengakuan, penghargaan, kesempatan berkembang, serta rasa aman dalam pekerjaan. Dalam konteks guru, motivasi yang tinggi tercermin dari kesungguhan dalam mengajar, kedisiplinan, serta semangat untuk meningkatkan kompetensi.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan faktor eksternal yang dapat memengaruhi kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas pegawai. Menurut Sutrisno (2017), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini meliputi kondisi pencahayaan, ventilasi, suhu udara, kebersihan, warna ruangan, peralatan kerja, dan tata letak tempat kerja. Nitisemito (2016) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan bersih akan menciptakan rasa aman dan meningkatkan semangat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang bising, kotor, dan sempit dapat menurunkan motivasi serta kepuasan kerja.

Hipotesis Penelitian

H1: Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

H2: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

H3: Motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

METODE PENELITIAN Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik sampling jenuh, dimana dalam satu populasi dan sampel disertakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat statistik. Pendekatan ini digunakan karena penelitian bertujuan menguji pengaruh variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja guru) dengan bantuan analisis statistik.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi dan kuesioner. Jenis data yang digunakan yaitu data primer berupa data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti. Arikunto (2016) mengatakan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati langsung objek penelitian, sedangkan kuesioner atau angket menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab. Sugiyono (2017:142) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan metode yang paling efektif dalam mendapatkan data dari banyaknya responden secara efisien.

Pengukuran Variabel

Motivasi (X1) Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2017). Indikator motivasi menurut Hasibuan (2017) yaitu:

1. Gaji, Insentif/bonus (balas jasa)
2. Prestasi kerja (pencapaian hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan)
3. Kondisi kerja (lingkungan kerja secara fisik maupun psikis)
4. Kompetensi (kesempatan mengembangkan potensi diri)
5. Pengakuan dari atasan (apresiasi dari atasan atas usaha dan kontribusi yang diberikan)

Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang ada dalam lingkungan kerja dimana dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas seperti ventilasi, penerangan, kebersihan dan alat kerja yang memadai. Afandi (2018). Indikator lingkungan kerja fisik menurut Afandi (2018) yaitu:

1. Pencahayaan (penerangan dalam ruang kerja)
2. Ventilasi udara (sirkulasi udara yang baik)
3. Tata letak ruangan (tata letak yang nyaman dan efisien dalam bekerja)
4. Kebersihan (lingkungan kerja yang bersih jauh dari penyakit)
5. warna (penggunaan warna pada dinding atau dekorasi lainnya yang dapat mempengaruhi psikologis pegawai)
6. Fasilitas pendukung (fasilitas tambahan yang memadai)

Kepuasan kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan atau tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salahsatu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Afandi (2018). Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja meliputi:

1. Pekerjaan itu sendiri (Job itself)
2. Balas jasa atau kompensasi yang diterima (Pay)
3. Kesempatan promosi (Promotion)
4. Pengawasan atau kepemimpinan (Supervision)
5. Rekan kerja (Co-worker)
6. Kondisi kerja (Working condition)

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Jenis data yang digunakan yaitu data primer berupa observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistic deskriptif, uji asumsi klasik dan uji analisis regresi linier berganda.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek denhgan memiliki kualitas, dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti sesuai dengan penelitian, lalu di tarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, rumus yang digunakan adalah rumus sampling jenuh, dimana dalam suatu populasi seluruh sampel diikut sertakan dalam penelitian. Populasi yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah guru tenaga pengajar Muhammadiyah Boarding School Kabupaten Banjarnegara. Dengan 42 sampel yang di ambil peneliti sebagai data jumlah populasi. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang memiliki karakteristik tertentu yang di ambil dari penelitian tersebut. Sampel yang di ambil harus benar-benar mewakili, dikarenakan kesimpulan akhirnya akan berlaku bagi keseluruhan populasi yang ada. Berdasarkan hal tersebut sampel yang didapatkan sebanyak 42 orang yang terdiri dari para tenaga pengajar Muhammadiyah Boarding School Kabupaten Banjarnegara.

HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil Penelitian

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Descriptive Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
motivasi	42	22	29	25.83	2.094
lingkungan_kerja_fisik	42	23	29	26.31	2.214
kepuasan_kerja	42	26	34	30.81	2.350
Valid N (listwise)	42				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS, 2020

1. Berdasarkan tabel hasil analisis statistik deskriptif di atas, dapat diketahui bahwa Nilai minimum variabel X1 motivasi yaitu sebesar 22, nilai maksimum sebesar 29. rata-rata (mean) sebesar 25.83, dan standar deviasi sebesar 2,094. Yang artinya bahwa nilai rata-rata (mean) lebih besar dari standar deviasi, sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias (systematic error)
2. Lingkungan kerja fisik memiliki nilai minimum 23 dan nilai maximum 29. Sementara itu nilai rata-rata (mean) sebesar 26,31 dan standar deviasi sebesar 2,214. Yang artinya bahwa nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi, sehingga mengidikasikan bahwa hasil yang cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi sehingga penyebaran data menunjukkan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias.
3. Kepuasan kerja memiliki nilai minimum 26 dan nilai maximum 34. Sementara itu nilai rata-rata (mean) sebesar 30,81 dan standar deviasi sebesar 2,350. Yang artinya bahwa nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi, sehingga mengidikasikan bahwa hasil yang cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpangan yang sangat tinggi sehingga penyebaran data menunjukan hasil yang normal dan tidak menyebabkan bias (systematic error)

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.536	3.003		3.176	.003
Motivasi	-.097	.173	-.086	-.560	.579
lingkungan kerja fisik	.904	.164	.851	5.511	.000

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas persamaan regresi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$KK = 9,536 + 0,097 M + 0,904 LKF + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. α = konstanta sebesar 9.536, artinya apabila variabel independent yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik dianggap konstan (bernilai 0), maka dependen yaitu Kepuasan Kerja Guru tidak akan mengalami kenaikan sebesar 9.536.
2. Motivasi X1: dengan nilai B 0,097 menunjukkan nilai koefisien negatif dan tidak signifikan dan nilai sig 0,579 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi menunjukkan arah hubungan yang negatif dan tidak signifikan, maka motivasi tidak bisa dijadikan faktor penentu kepuasan kerja guru.
3. lingkungan kerja fisik X2: dengan nilai B 0,904 dan nilai sig 0,000 < 0,05, maka artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, semakin baik lingkungan kerja semakin baik kepuasan kerja guru.

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Statistik t

Tabel 3. Hasil Uji T Coefficients^a

Tabel 26
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.536	3.003		3.176	.003
Motivasi	-.097	.173	-.086	-.560	.579
lingkungan kerja fisik	.904	.164	.851	5.511	.000

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa:

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel koefisien pada kolom sig (*significance*). probabilitas nilai signifikansi pada motivasi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Sedangkan pada lingkungan kerja fisik signifikansinya < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Hasil Uji Statistik F.

Tabel 4. Hasil Uji F ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.253	2	70.126	31.719	.000 ^b
	Residual	86.223	39	2.211		
	Total	226.476	41			

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja_fisik, motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS, 2020

Berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh Fhitung sebesar 31,719 sedangkan Ftabel sebesar 3,24. Karena Fhitung > Ftabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Guru.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.600	1.487

a. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja_fisik, motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, SPSS, 2020

Dari tabel tersebut dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau Adjusted R square sebesar 0,600 atau 60,0% yang menerangkan bahwa variabel dependen Kepuasan Kerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel independen Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik sebesar 60,0%.

Berdasarkan tabel 25 diperoleh data Adjusted R Square yang berkategori (kuat) mendekati 1. Dengan demikian model regresi ini layak digunakan, dan variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berkontribusi cukup besar dalam kepuasan kerja guru.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja guru

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru pada Muhammadiyah Boarding School. Hal ini didasarkan dari nilai t hitung motivasi $-0,560 < t \text{ tabel } 2,022$, dengan sig $0,579 > 0,05$. Artinya meskipun motivasi memiliki hubungan korelasi terhadap kepuasan kerja, namun dalam model regresi pengaruhnya tidak nyata. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian terdahulu yang tercantum pada penelitian Ginting et.al (2023) penelitian ini menyatakan pada variabel motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMP Dharma Loka Pekanbaru. Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan bahwa guru lebih mengedepankan pengabdian dan profesionalisme dalam menjadi tenaga pengajar, dan juga para tenaga pengajar/guru juga menyatakan bahwa motivasi lebih bersifat internal dan subjektif, sehingga tidak selalu meningkatkan kepuasan kerja guru, guru lebih mengedepankan fasilitas kerja dan suasana kerja yang nyaman, dan lebih meningkatkan kepuasan kerja guru. maka peneliti menyimpulkan bahwa pengabdian dan profesionalitas tersebut ditujukan untuk meningkatkan kualitas sebagai tenaga pengajar, dan sarana serta fasilitas yang lengkap dan nyaman lebih meningkatkan kepuasan kerja guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru **Kinerja Keuangan Perusahaan**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Guru pada Muhammadiyah Boarding School. Hasil ini diperjelas dengan hasil t hitung $5,511 > t$ tabel $2,022$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Yang artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dan juga para tenaga pengajar merasa bahwa fasilitas mengajar yang lengkap, pencahayaan dan ventilasi yang baik, serta suasana kerja yang nyaman dan bersih menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian dari Popon Sri Rahayu & R.M Juddy Prabowo, (2023) dan Fauzan Ahmad & Laila Putri (2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Dan di perkuat dengan pernyataan bahwa lingkungan kerja secara fisik, penerangan fasilitas mengajar, fasilitas guru, yang memadai sehingga para tenaga pengajar merasa puas dengan pekerjaannya. Meskipun pada faktor fasilitas pendukung dalam statistik deskriptif kriteria nya cukup namun peneliti menaruh perhatian terhadap faktor tersebut perlu adanya pengembangan untuk menunjang lingkungan kerja fisik agar lebih baik dan kepuasan kerja guru meningkat.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru **Keuangan Perusahaan**

Berdasarkan hasil penelitian motivasi dan lingkungan kerja fisik secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Seacara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Motivasi memberikan dorongan dari dalam diri guru untuk bekerja dengan semangat sebagai faktor internal, sedangkan lingkungan kerja fisik menciptakan keamanan dan kenyamanan, serta dukungan secara nyata. guru merasa terpenuhi secara kebutuhan fisik dan psikologisnya sehingga kepuasan kerja meningkat secara menyeluruh. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil statistik deskriptif yang menunjukkan rata-rata skor yang baik pada setiap item pertanyaan dan setiap item pertanyaan yang mempengaruhi secara keseluruhan kepuasan kerja guru, dan diperkuat dengan hasil uji koefisien determinasi dengan kriteria (kuat), yang menerangkan bahwa variabel dependen kepuasan kerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen motivasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2). Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian dari Nurmaliadina (2021) yang menemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. dalam penelitian tersebut yang menjadi persamaan adalah koefisien determinasi yang kuat sehingga kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja, dan motivasi yang berperan dalam kepuasan kerja guru dan lingkungan kerja fisik fasilitas pekerjaan yang berkontribusi nyata dalam meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja guru. Dan dalam faktor tunjangan dan bonus walaupun kriterianya baik namun peneliti menaruh perhatian kepada faktor tersebut agar lebih di tingkatkan dan di kembangkan agar kepuasan kepuasan kerja guru meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Meskipun secara deskriptif tingkat motivasi guru Muhammadiyah Boarding School Kabupaten Banjarnegara cukup baik, hal ini tidak cukup kuat untuk menjelaskan perubahan kepuasan kerja. Kondisi ini bisa terjadi karena variasi jawaban responden yang relatif kecil sehingga tidak mampu menjadi faktor pembeda. Hasil ini sama dengan penelitian Ginting et,all (2023). Yang menegaskan bahwa tenaga pengajar/guru menjunjung tinggi pengabdian dan profesionalitas dalam menjadi tenaga pengajar, yang menjadi kesimpulan bahwa pengabdian dan profesionalitas menjadi bahan untuk meningkatkan kualitas kerja guru.
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini berarti semakin baik kondisi fisik sekolah maka semakin tinggi kepuasan kerja guru. Variabel lingkungan kerja fisik juga diperkuat dengan analisis deskriptif yang bervariasi cukup baik. Hal tersebut juga yang mengindikasikan variabel lingkungan kerja fisik menjadi positif dan signifikan. Penelitian ini juga sependapat dengan penelitian Popon Sri Rahayu, et.all (2023) dan R.M Juddy Prabowo, et.all, (2019). Dengan menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik yang memadai meningkatkan kepuasan kerja guru maupun karyawan. Dengan kata lain, faktor kebersihan, penerangan, dan tata ruang sekolah menjadi aspek penting yang langsung dirasakan guru dalam keseharian, sehingga berdampak kepada kepuasan kerja.
3. Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara silmutan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Seacara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan

terhadap kepuasan kerja guru. Meskipun motivasi secara parsial tidak signifikan, namun dalam regresi berganda, kombinasi motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan yang berarti terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

Bagi Muhammadiyah Boarding School Kabupaten Banjarnegara:

- a. Faktor lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga sekolah perlu menjaga kondisi tempat kerja secara fisik agar tetap nyaman, aman, bersih dan mendukung produktivitas guru. Dan pada faktor fasilitas pendukung, walaupun kriteria pada analisis deskriptif cukup, namun perlu diadakannya pengembangan lebih lanjut mengenai faktor tersebut untuk menunjang kepuasan kerja guru, dalam lingkungan kantin dan ruang istirahat perlu diperhatikan lebih terhadap kenyamanan dan kebersihannya. Dalam ruang istirahat bisa ditambahkan ventilasi supaya sirkulasi udara stabil dan tidak pengap, dan kantin perlu di tambahkan fasilitas seperti tempat duduk dan meja, serta perlu diperhatikan kebersihannya agar terhindar dari berbagai macam penyakit dan meningkatkan kepuasan kerja guru sebagai faktor pendukung.
- b. Y Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru agar lebih baik, sekolah perlu lebih memperhatikan lebih pada tunjangan dan bonus. Pemberian tunjangan profesi dan insentif kinerja, serta bonus prestasi dapat menjadi faktor penting dalam semangat dan loyalitas guru, untuk lebih menunjang kepuasan kerja guru. Pihak sekolah Muhammadiyah Boarding School Kabupaten Banjarnegara perlu menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja agar lebih produktif dalam bekerja.
- c. Meskipun motivasi tidak signifikan dalam penelitian ini, namun pihak sekolah perlu memperhatikan faktor motivasi agar tidak menurun dan semakin membaik. Misalnya dengan memberikan penghargaan, pelatihan dan pengembangan. Hal tersebut guna meningkatkan kepuasan kerja guru.

Bagi Guru Muhammadiyah Boarding School Kabupaten Banjarnegara

- a. Guru diharapkan lebih proaktif dalam menyampaikan kebutuhan dan aspirasinya terkait motivasi kerja maupun kondisi lingkungan kerja terutama secara fisik.
- b. Meningkatkan kerjasama dan komunikasi antar guru untuk menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan bagi peneliti untuk menambahkan variabel lain di luar motivasi dan lingkungan kerja fisik, misal kompensasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi, agar dapat memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmad, F., & Putri, L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 3 Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1).
- Arikunto, S.(2016). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahmad, D., Sri, H., Eny R., (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi kasus Kepada Tenaga Pengajar dan Staff).
- Bhastary, B. (2020). Pengaruh stress kerja etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, (2), 160-170..
- Basalamah, As'ad. (2021). The Role of Work Motivation and Work Eviroment in Improving Job Statisfaction
- Chabibi, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Prenada Media Group
- Cindy, M., Helka, F., (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru.
- Dessler, G.(2017). Human Resource Management (15th ed.) Pearson Education.
- Dessler, G. (2017). Human Resource Management (15th ed.) Pearson Education
- Dani, A., Handayani, S., & Rochaida, E. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 20(2).
- Dimas, A.D., Devy, P.R., Sumardjono. The Influence of Motivation and Work Evironment of Service Unit Employees at Bank BNI Syariah Bogor Branch Office.
- Fauzan, A., Laila, P., (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 3 Jakarta.

- Giting, Siagian, (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Advent Air Bersih Medan Pada Covid-19.
- Hafidzi, A.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Hamali A.Y (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hanifah, A.L., Widuri, T., & Arida, R.W., (2024). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMP Al Huda. Musytari, 8(7).
- Hasibuan, M.S.P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendro, S., Riandi, M., Saiful, B., (2023) Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SD Negeri Cot Girek Kecamatan Aceh Utara.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2019). Human Resource Management (15th ed.) Cengage Learning.
- Mcluhan, E., & Zingrone, F. (2020). The Global Village: Transformations in World Life and Media in the 21st Century. Oxford University Press.
- Mangkunegara, A.A.A.P (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright P.M (2021). Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage. New York: McGraw-Hill Education.
- Nurhalimah, Happy Fitria, Novita Sari. (2022). The Influence of the Work Environment and Work Motivation on Teacher Job Satisfaction
- Nurhasanah, Ariani, & Yuliani. (2024). Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 3 Balikpapan. Manajemen dan Riset Ekonomi, 3(1).
- Pratiwi, F.D (2019). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Prenada Media.
- Priyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Zifatama.
- Purnomo, (2017). Statistik Terapan untuk Penelitian. Jakarta: Kencana
- Pratama, & Wardani, (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi kasus Bank Syariah Mandiri Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Jurnal Muqtasid, 8(2), 119-129.
- Purnomo, H.S., Marisa, R., & Bahri, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SD Negeri di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara. Jurnal Riset Pendidikan dan Pengajaran, 8(1).
- Rahayu, P.S., & Prabowo, R.M.J. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Islam Terpadu Baiturrahman Karawang. Costing: Journal of Economic, Business, and Accounting, 7(5).
- Riyanto, & Hatmawan, (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Jakarta: Media Nusa Creative.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Boston: Pearson.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A (2019). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Yogyakarta: CAPS.
- Suryandari, Syamsul, & Resekani. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Kabupaten Maros. Jurnal Ilmu Manajemen, 3(9).
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Zaenuddin, (2018). Statistika Sosial. Jakarta: Kencana.