

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 2 Balikpapan

Nisa Ulkarima¹, Didik Hadiyatno², Tutik Yuliani³

^{1,2,3}Prodi Manajemen Universitas Balikpapan

nisaulakrma966@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment, work discipline and motivation on job satisfaction of teachers of SMK Negeri 2 Balikpapan. This research method is quantitative with the determination of the number of samples in this study using purposive sampling with ASN criteria as many as 73 people. Data were collected through interviews, and Likert scale based questionnaires. Data analysis was conducted using SEM-PLS with Smart-PLS and SPSS applications. The outer model was tested for construct validity and reliability, while the inner model measured the relationship between variables with the R-square value and the t-statistic hypothesis test. The results show the composite reliability and Cronbach's Alpha values averaged above 0.70, indicating good reliability. The R-square value of 0.796 or 79.6% shows that the variables of work environment, work discipline, and motivation on job satisfaction are 0.786 or 78.6%. Hypothesis testing shows that work environment, work discipline and work motivation have a significant effect on job satisfaction with a p-value <0.05. Based on the results of the study, it is recommended to be able to maintain a good work environment, work discipline and work motivation in order to increase employee job satisfaction.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Work Motivation.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 2 Balikpapan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria ASN sebanyak 73 orang. Data dikumpulkan melalui wawancara, dan kuesioner berbasis skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan SEM-PLS dengan aplikasi Smart-PLS dan SPSS. *Outer model* diuji untuk validitas dan reliabilitas konstruk, sementara *inner model* mengukur hubungan antar variabel dengan nilai *R-square* dan uji hipotesis t-statistik. Hasil menunjukkan nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* rata-rata di atas 0,70, menunjukkan reliabilitas yang baik. Nilai *R-square* sebesar 0,796 atau 79,6% menunjukkan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,786 atau 78,6%. Uji hipotesis menunjukkan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan p-value < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan untuk dapat mempertahankan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja tetap baik agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Balikpapan adalah sebuah kota yang berada di Provinsi Kalimantan Timur dengan julukan sebagai “kota jasa dan industri”. Adanya perkembangan industri ini, perlu diberikan perhatian khusus untuk meningkatkan pendidikan dan kualitas sumber daya manusianya. Melalui pendidikan yang diberikan individu mampu meningkatkan kualitas hidup, mengurangi ketimpangan, dan menciptakan perubahan yang positif dalam masyarakat. Sekolah kejuruan adalah salah satu pilihan bagi siswa untuk menggali dan mengembangkan potensi diri. (Kemdikbud, 2023) Sekolah menengah kejuruan (SMK) yang ada di Balikpapan ada 34 sekolah, yang terdiri dari 7 SMK Negeri dan 27 SMK Swasta. Adapun terdapat beberapa Sekolah Menengah Kejuruan di kota Balikpapan, salah satunya ialah SMK Negeri 2 Balikpapan.

SMK Negeri 2 Balikpapan memiliki beberapa jurusan antara lain: akuntansi, administrasi perkantoran, perbankan, pemasaran, teknik komputer dan jaringan, serta rekayasa perangkat lunak. SMK Negeri 2 Balikpapan bersaing dengan beberapa SMK Negeri maupun Swasta yang ada di Balikpapan, SMK Negeri di Balikpapan yaitu: SMKN 1, SMKN 3, SMKN 4, dan SMKN 5. Sedangkan SMK Swasta di Balikpapan yaitu: SMK Kartika, SMK Nusantara Balikpapan, SMK Pangeran Antasari Balikpapan, SMK Panca Dharma, SMK Setia Budhi, SMK Pertiwi Balikpapan dan lainnya. Dalam pembelajaran di SMK Negeri 2 Balikpapan masing-masing jurusan memiliki guru yang kompeten dalam setiap bidangnya dengan bidangnya dengan program keahlian masing-masing.

(SMK Negeri 2 Balikpapan, 2024) Siswa-siswi SMK Negeri 2 Balikpapan banyak yang berhasil mendapatkan penghargaan dari olimpiade akademik maupun non akademik. Seperti meraih juara 2 debat Bahasa Indonesia yang diselenggarakan di ITK tahun 2023, juara 1 sebagai sekolah peduli rupiah dan lain sebagainya. Selain anak didik, guru di SMK Negeri 2 Balikpapan juga mendapat penghargaan sebagai guru terfavorit dan guru pembuat konten pembelajaran digital terbaik tahun 2022.

Aspek penting dalam pendidikan adalah kualitas tenaga pengajar. (Sulistyowati & Susanto, 2021) Sumber daya manusia mengacu pada individu yang dipekerjakan oleh suatu organisasi untuk memenuhi berbagai peran seperti melaksanakan tugas, menghasilkan ide, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan organisasi. (Apiyani et al., 2022) Fungsi guru di sekolah mencakup berbagai tanggung jawab, termasuk menjadi pendidik, pembimbing, pemimpin, pengolah pembelajaran, model dan teladan, anggota masyarakat, dan administrator.

(Santoso dan Dewi, 2019) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai pengalaman subjektif, evaluasi, atau respons perilaku yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Pola pikir ini ditunjukkan melalui etos kerja, kepatuhan terhadap aturan, dan efektivitas kerja. Kebahagiaan kerja bersifat subjektif dan bervariasi pada setiap individu berdasarkan keunikan masing-masing. Masalah kebahagiaan kerja sangat penting untuk diatasi, karena hal ini dapat menumbuhkan motivasi kerja yang kuat dan menginspirasi para guru dan karyawan untuk mencapai keunggulan. (Azhar et al., 2023) mengacu pada publikasi oleh Azhar dan rekan-rekannya pada tahun 2023. Karyawan yang memiliki kebahagiaan kerja yang tinggi

cenderung menunjukkan tingkat ketidakhadiran, perputaran, dan pencapaian yang lebih rendah dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang kurang memiliki kepuasan kerja. Kepuasan kerja bergantung pada berbagai aspek seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi.

Kebahagiaan kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Erwan & Kurniawan, 2022) Lingkungan kerja mencakup semua faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Guru membutuhkan suasana kerja yang kondusif agar dapat secara efektif memenuhi tanggung jawab mereka dan memberikan layanan terbaik kepada siswa. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan. (Krismawati & Manuaba, 2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja. Menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi standar akan meningkatkan kebahagiaan kerja guru. Guru biasanya menunjukkan rasa puas mereka dengan menunjukkan sikap ceria saat melakukan kewajiban dan tanggung jawab mereka. Pernyataan ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fenianti dan Tony Nawawi (2023). Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Terlepas dari kondusif atau tidaknya lingkungan kerja, karyawan akan tetap bertahan dalam pekerjaannya karena adanya elemen-elemen lain yang berpengaruh yang dapat berdampak pada kebahagiaan kerja.

Selain lingkungan kerja, disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. (Yuliantini & Santoso, 2020) Disiplin kerja adalah suatu alat manajerial yang bertujuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan karyawan guna memotivasi mereka untuk memodifikasi perilaku mereka, sehingga dapat meningkatkan pemahaman dan kesediaan mereka untuk menaati kebijakan-kebijakan perusahaan dan standar-standar sosial yang relevan. Disiplin yang efektif menunjukkan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan. Hal ini meningkatkan semangat kerja dan mendorong pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Studi yang dilakukan oleh Febriasari dkk. (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap kepuasan kerja. Ketika tingkat disiplin karyawan meningkat, begitu pula rasa tanggung jawab mereka terhadap tanggung jawab yang ditugaskan. Akibatnya, mereka mengerahkan upaya yang lebih besar untuk memenuhi tugas mereka dan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Pernyataan ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sanggarwati, 2021. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Beberapa karyawan tidak menyukai peraturan yang bersifat memaksa karena dapat berdampak negatif terhadap pencapaian kebahagiaan kerja.

Selain disiplin kerja adalah motivasi. (Adhari & Zelvien, 2021) Motivasi merupakan arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Patmarina, 2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Salah satu cara agar pegawai dapat memiliki kepuasan kerja terhadap Perusahaan bisa dengan pemberian

motivasi kepada pegawainya, dengan begitu pegawai akan merasa betah dan merasa nyaman bekerja di dalam organisasi. Hal ini bertentangan dengan penelitian (Mappamiring, 2020) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. motivasi yang dilakukan oleh instansi tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan begitu pun sebaliknya jika motivasi tidak dilakukan.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manusia merupakan sumber daya utama yang berpengaruh penting dalam organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik demi meningkatkan efektivitas organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. (Hasibuan, 2019) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Larasati, 2018) Manajemen sumber daya manusia yaitu manajemen yang berkaitan dengan ilmu dan seni untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat berdasarkan kebutuhan, baik secara kuantitas maupun dari segi kualitas.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. (Agustini, 2019) Mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. (Rivai, 2018) Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atau perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. (Enny, 2019) Mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. (Siagian, 2019) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar pegawai untuk melakukan pekerjaannya sehari-hari yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja untuk wajib memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting di jam kerja. (Afandi, 2018) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer atau pimpinan untuk mengubah suatu upaya meningkatkan

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sesuai yang berlaku. (Agustini, 2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motive*, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. (Busro, 2018) Motivasi merupakan penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuannya. (Sedarmayanti, 2019) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. (Sugiyono, 2019) *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan kriteria ASN sebanyak 73 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup wawancara dan kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang diukur menggunakan skala Likert, terdiri dari lima opsi jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Ragu-ragu (RG) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Analisis data dilakukan dengan dua metode: manual dan komputer. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan aplikasi Smart-PLS dan SPSS. PLS digunakan karena tidak mengasumsikan data harus dalam skala tertentu dan cocok untuk jumlah sampel kecil serta dapat digunakan sebagai konfirmasi teori.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel dengan membandingkan t statistik dengan t_{tabel} . Nilai t statistik diperoleh dari hasil *bootstrapping* menggunakan program Smart-PLS. Jika nilai t statistik lebih besar dari 1,96 (dengan $\alpha=5\%$), maka variabel dianggap berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pada penelitian ini menyajikan data yang diperoleh dari pengumpulan kuesioner. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa ketiga hipotesis yang diajukan tersebut dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Berikut ini adalah pembahasan terkait pengaruh antar variabel sesuai hipotesis yang diajukan.

R-Square (R²) Untuk Variabel Laten Endogen

Tahap pengujian R-Square bertujuan untuk menilai pengaruh variabel laten *independent* tertentu terhadap variabel laten *dependen*. Nilai R-Square dapat dilihat dari variabel laten endogen, hasil nilai R² sebesar 0,67 “baik”, nilai R-Square sebesar 0,33 “moderate” dan nilai R-Square 0,19 “lemah”. Hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. R-Square (R²)

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Y_Kepuasan Kerja	0,796	0,786

Sumber Data: Hasil *Output* Data Program Smart-PLS (2024)

Berdasarkan data tabel 1 diketahui bahwa nilai R-Square pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,796 atau 79,6% dan termasuk baik. Nilai R-Square *Adjusted* pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,786 atau 78,6%.

F-Square (F²) Untuk Effect Size

Kriteria F² sebesar 0,02 diartikan mempunyai pengaruh yang “lemah”, nilai F² sebesar 0,15 diartikan mempunyai pengaruh “medium” dan nilai F² sebesar 0,35 mempunyai pengaruh yang “besar” pada tingkat struktural.

Tabel 1. F-Square (F²)

Variabel	Y_Kepuasan Kerja
X1_Lingkungan Kerja	0,199
X2_Disiplin Kerja	0,097
X3_Motivasi	0,181
Y_Kepuasan Kerja	

Sumber Data: Hasil *Output* Data Program Smart-PLS (2024)

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan nilai F² tiap variabel memiliki nilai kriteria sebagai berikut: Nilai F² dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,199 yang artinya variabel laten yang mempunyai pengaruh yang medium, nilai F² dari variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,097 yang artinya variabel laten mempunyai pengaruh yang medium dan F² dari variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,181 yang artinya variabel laten mempunyai pengaruh yang medium.

Pengujian Hipotesis (*Bootstraping*)

Pengujian hipotesis dengan melakukan perbandingan t-statistik dengan t-tabel untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji t, dengan melihat perhitungan *path coefficient* pada pengujian *inner model*. Kriteria nilai signifikan *P-values* pada 5% maka nilai t-statistik harus lebih besar daripada nilai t-tabel 1,96. Nilai t-statistik diperoleh dari hasil *bootstrapping* menggunakan program Smart-PLS.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Variabel	Sampel Asli (O)	T Statistik (\ O/STDEV \)	P Values
X1_Lingkungan Kerja -> Y_Kepuasan Kerja	0,359	2,413	0,016
X2_Disiplin Kerja -> Y_Kepuasan Kerja	0,274	2,062	0,040
X3_Motivasi -> Y_Kepuasan Kerja	0,332	2,676	0,008

Sumber Data: Hasil *Output* Data Program Smart-PLS (2024)

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa pengaruh terbesar ditunjukkan pada pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai T statistik sebesar 2,676 kemudian pengaruh terbesar kedua adalah pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai T statistik sebesar 2,413 pengaruh terbesar ketiga adalah pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai T statistik sebesar 2,062. Pada variabel disiplin kerja nilai t statistik 2,413 > t tabel 1,96 atau p values 0,016 < 0,05 maka secara statistik Ho ditolak atau Ha diterima artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan t statistik 2,062 yang p values 0,040 dapat dijelaskan nilai t statistik 2,062 > t tabel 1,96 atau p values 0,040 < 0,05 maka secara statistik Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada variabel motivasi terhadap kepuasan kerja dengan t statistik 2,676 > t tabel 1,96 atau p values 0,008 < 0,05 maka secara statistik Ho ditolak atau Ha diterima artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Guru

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil analisis yakni variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) guru SMK Negeri 2 Balikpapan. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja indikator hubungan atasan dengan karyawan memiliki tingkat sangat setuju paling tinggi, indikator kedua pada hubungan rekan kerja setingkat, dan indikator terakhir pada kerja sama antar karyawan. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa keadaan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini didukung dengan

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adinata & Turangan, 2023) dan (Saputra, 2021) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Guru

Dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil analisis yakni variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) guru SMK Negeri 2 Balikpapan. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja indikator tingkat kehadiran memiliki tingkat sangat setuju paling tinggi, indikator kedua pada kesadaran bekerja dan indikator tanggung jawab, indikator ketiga pada tata cara kerja, dan indikator terakhir pada ketaatan pada atasan. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siregar et al., 2022) dan (Hoirul Imam & Rismawati, 2022) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Guru

Dari hasil pengujian diperoleh hasil analisis yakni variabel motivasi (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) guru SMK Negeri 2 Balikpapan. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang menunjukkan bahwa pada variabel motivasi indikator kebutuhan rasa aman dan indikator kebutuhan kebersamaan, sosial, dan cinta memiliki tingkat sangat setuju yang paling tinggi, indikator kedua pada kebutuhan fisiologis dan indikator kebutuhan aktualisasi diri, indikator terakhir pada kebutuhan akan harga diri. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dhani & Surya, 2023) dan (Pradana & Santoso, 2021) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 2 Balikpapan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama didukung. Karyawan dituntut untuk secara aktif berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan harmonis, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Penting untuk menegakkan atau meningkatkan indikasi lain, seperti persahabatan di antara rekan kerja pada tingkat hierarki yang sama dan hubungan antara atasan dan bawahan, untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Karyawan yang secara aktif terlibat dalam pekerjaan mereka cenderung menunjukkan lebih banyak kepatuhan terhadap kebijakan dan arahan yang diberikan oleh atasan mereka. Untuk menumbuhkan disiplin kerja di antara karyawan, penting untuk menegakkan atau meningkatkan indikator lain seperti tingkat kehadiran, prosedur kerja, kesadaran akan pekerjaan,

dan tugas. Meningkatkan lingkungan kerja, menumbuhkan dinamika rekan kerja yang positif, dan memberikan insentif untuk kinerja yang luar biasa akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Indikator tambahan meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan persahabatan, kebutuhan sosial, kebutuhan cinta, dan kebutuhan aktualisasi diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, & Zelvien, L. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X*. 05(01), 195–201.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IUSU Press.
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-1)*. Prenadameidia Group.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Bandung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma, Ed.; Cetakan Pertama). UBHARA Manajemen Press.
- Erwan, K., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP-Cakra Kso Palembang. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 8, 25–32.
- Fenianti, & Tony Nawawi. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat*. 05(03), 611–618.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (19th ed.). PT Bumi Aksara.
- Hoirul Imam, & Rismawati. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Kemdikbud. (2023). *Data Sekolah Kota Balikpapan*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Teknologi. <https://dapo.kemdikbud.go.id/sp/2/166100>

- Krismawati, N. K. A., & Manuaba, IB. S. (2022). Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 3(2), 92–104. <https://doi.org/10.23887/iji.v3i2.44517>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). CV. Budi Utama.
- Mappamiring. (n.d.). *Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar Mappamiring Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya*.
- Pradana, R. A., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
- Putri, R. F., & Patmarina, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Batiqa Bandar Lampung. In *Maret* (Vol. 11, Issue 2).
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* (Cetakan Pertama). Murai Kencana.
- Sanggarwati, A. R. F. W. S. A. T. K. S. M. S. D. (2021). *Efek Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Di PT. Citra Persada Infrastruktur Di Surabaya*.
- Santoso, A., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6488. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i11.p06>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. Sumayyah, Ed.; Edisi Revisi). Refika Aditama.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 27). Bumi Aksara.
- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1–12. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v7i1.555>
- SMK Negeri 2 Balikpapan. (2024). *SMK Negeri 2 Balikpapan*. <https://smkn2balikpapan.sch.id/cms/>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.). Alfabeta.

Sulistiyowati, A., & Susanto, H. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas Pelayanan SKCK Melalui Kinerja Petugas SKCK di Polres Bojonegoro*.

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).