

## Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Guru di SMPN 3 Cimahi

**Raden Annisa Thalia Destianta, Khaerul Rizal Abdurahman**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Achmad Yani

radenannisa\_21p183@mn.unjani.ac.id, khaerul.rizal@lecture.unjani.ac.id

### **ABSTRACT**

*Teacher satisfaction plays a major role in the development and education of students, including at SMPN 3 Cimahi. Students are more likely to be motivated to learn when their teachers are happy with their work because they tend to have more appropriate relationships with them. According to some experts, a positive workplace culture and physical surroundings can help people feel satisfied with their jobs. However, according to field observations, a number of teachers at SMPN 3 have not fully implemented the values set, and there are still learning facilities that are less supportive. This study aims to analyze the extent to which organizational culture and physical work environment conditions affect the level of teacher job satisfaction at SMPN 3 Cimahi. By including all 52 teachers as respondents, this research employs a quantitative methodology. Questionnaires, observations, and interviews were used to gather data. Multiple regression analysis techniques processed with SPSS software accepted the quantitative descriptive and quantitative associative methods used in the data analysis process. The results of this investigation prove that organizational culture and work environment individually and together have a positive impact on teacher job satisfaction. This indicates that the consistent application of organizational cultural values, coupled with the existence of a conducive work environment, can significantly increase teacher satisfaction in carrying out their duties.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Physical Work Environment, Job Satisfaction*

### **ABSTRAK**

Kepuasan guru memainkan peran utama untuk perkembangan serta pendidikan siswa, termasuk juga di SMPN 3 Cimahi. Guru secara puas dengan pekerjaannya cenderung terdapat hubungan secara lebih tepat bersama siswa, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi siswa untuk belajar. Beberapa ahli mengatakan mengenai kepuasan kerja mampu dicapai dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik yang mendukung. Akan tetapi, menurut observasi pada lapangan menunjukkan sejumlah guru di SMPN 3 belum seluruhnya mengimplementasikan nilai-nilai yang ditetapkan, serta masih terdapat fasilitas pembelajaran dengan kurang mendukung. Penelitian ini memiliki tujuan dalam rangka mengidentifikasi seberapa jauh budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja fisik memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru di SMPN 3 Cimahi. Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan seluruh populasi sebanyak 52 guru sebagai responden. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner. Proses analisis data mengadopsi metode deskriptif kuantitatif dengan asosiatif kuantitatif, didukung oleh teknik analisis regresi berganda yang diolah memanfaatkan perangkat lunak SPSS. Temuan penelitian membuktikan mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja secara individu maupun bersama-sama memberikan dampak positif pada kepuasan kerja para guru. Hal ini

mengindikasikan bahwa penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang konsisten, ditambah dengan keberadaan lingkungan kerja dengan kondusif, secara signifikan mampu meningkatkan rasa puas guru dalam melaksanakan tugasnya.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja

## PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia saat ini tergolong belum maju meskipun sudah banyak perkembangan. Berdasarkan data dari (World Top 20, 2024) yang mencatat urutan sistem edukasi internasional bahwa Indonesia menempati posisi 67 dari 203 negara. Hanya 91,19% yang lulus dari sekolah menengah pertama, 83% yang lulus dari sekolah menengah atas serta 26% sedangkan dari target 100% yang tamat perguruan tinggi. Oleh sebab itu pendidikan merupakan hal yang harus terus menerus dilakukan agar memajukan setiap generasi.

Menurut Mustadi (2020) Pendidikan sebagai sebuah proses yang dirancang dengan sadar dan sistematis dari pendidik untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Sebagai fondasi utama dalam pengembangan generasi penerus bangsa, pendidikan berperan signifikan dalam membentuk tatanan masyarakat yang lebih maju. Selain itu, pendidikan merupakan komponen fundamental dalam kehidupan manusia sekaligus pilar utama pembangunan nasional. Keberadaan pendidikan menjadi bukti bahwa melalui penguasaan ilmu pengetahuan dan keterampilan, manusia mampu mengarahkan dan mengubah jalan hidupnya menuju kualitas pribadi yang lebih unggul.

Merujuk pada UU Nomor 20 tahun 2003 terkait dengan Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3, pendidikan nasional di Indonesia memiliki peran fundamental sebagai instrumen strategis untuk mengembangkan potensi individu sekaligus membangun karakter dan peradaban bangsa yang berlandaskan martabat. Tujuan pendidikan ini adalah menciptakan kehidupan bangsa yang cerdas melalui pemberdayaan peserta didik menuju individu dengan beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, terdapat akhlak mulia, sehat secara fisik dan mental, berilmu, terampil, kreatif, mandiri, juga mampu berkontribusi sebagai warga negara secara demokratis juga bertanggungjawab.

Pada konteks pembangunan nasional, pendidikan berperan sentral dalam menaikkan tingkat kualitas sumber daya manusia (SDM) yang sebagai kunci penting kemajuan ekonomi dan sosial. Kesadaran akan pentingnya pendidikan sebagai kebutuhan mendasar harus terus ditanamkan untuk menjamin peningkatan kapasitas individu dan kolektif. SDM, sebagai elemen kunci dalam organisasi, baik institusi pendidikan maupun sektor bisnis, berfungsi sebagai motor penggerak, pemikir strategis, serta perencana utama dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, SDM yang berkualitas menjadi aset strategis dan keunggulan kompetitif yang menentukan keberhasilan organisasi di tengah dinamika global (Halean, 2021).

Untuk mendapatkan tujuan pelaksanaan pendidikan yang disandarkan pada UU No. 20 tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 perlu didukung oleh beberapa faktor pendukung diantaranya guru atau pendidik adalah salah satu komponen paling penting dalam menentukan keberhasilan serta kualitas dari pendidikan. Setiap guru dapat bebas berekspresi untuk menyampaikan materi pembelajaran yang disampaikan seperti dengan menggunakan metode-metode pembelajaran yang interaktif dengan peserta didik melalui berbagai media dan alat perantara, orang tua memiliki keleluasaan dalam menitipkan anaknya untuk mendapatkan pengetahuan serta berperan dalam melanjutkan pembelajaran yang sudah diberikan di sekolah, lingkungan yang mendukung serta kondusif untuk melakukan pembelajaran. Semua bagian tersebut saling terikat dalam mempengaruhi kualitas pendidikan.

Guru terdapat fungsi secara utama untuk keberhasilan pendidikan. Pada UU No. 14 Tahun 2005 terkait dengan guru serta dosen mengungkapkan bahwasanya guru sebagai tenaga profesional untuk menaikkan tingkat harkat serta martabat guru dan peran guru untuk menaikkan tingkat kualitas Pendidikan. Pendidikan yang berkualitas tinggi berasal dari guru melalui kepuasan kerja yang tinggi (Khoiriyah & Ismiyati, 2022).

Robbins & Judge (2017:46) mendefinisikan kepuasan kerja mampu dimaknai menjadi manifestasi sikap positif terhadap pekerjaan yang terbentuk melalui evaluasi berbagai atribut yang melekat pada pekerjaan tersebut. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung merasakan emosi positif, sementara mereka yang tingkat kepuasannya rendah lebih rentan terhadap pengalaman emosional negatif. Kondisi ini sering kali tercermin dalam tingginya tingkat ketidakhadiran di tempat kerja.

Beberapa guru diketahui tidak masuk untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar pada periode Januari-September 2024, terdapatnya beberapa guru yang tidak masuk untuk melakukan aktivitas pembelajaran dengan status tanpa keterangan, hal tersebut menjadi indikasi bahwasanya terjadi sesuatu hal dengan masih kurang sesuai dalam terjadinya tahapan kegiatan belajar mengajar di SMPN 3 Cimahi sehingga menjadikan tingginya angka ketidakhadiran tanpa keterangan pada guru. Apabila perilaku negatif ini yang mencerminkan level kepuasan yang rendah dikhawatirkan akan berdampak pada pencapaian tujuan sekolah.

Kepuasan kerja mampu menunjukkan sikap semangat ketika bekerja dan loyal dalam organisasi. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga mampu merasa semangat Ketika bekerja (Kaswan, 2017:283). Di antara beberapa cara peningkatan kepuasan kerja guru antara lain adalah dengan pengimplementasian terhadap nilai-nilai yang telah diterapkan lembaga.

Berdasarkan pernyataan Effendy (2015:8) Budaya organisasi mampu dipahami sebagai gabungan norma, nilai, asumsi, keyakinan, dan kebiasaan yang

berkembang secara bertahap melalui proses interaksi antara pendiri, pemimpin, maupun anggota organisasi. Elemen-elemen tersebut disampaikan, diajarkan, serta diinternalisasi oleh anggota baru, juga diaplikasikan untuk setiap kegiatan organisasi, baik dalam produksi barang, pelayanan kepada konsumen, maupun pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat krusial dalam menciptakan ikatan antar individu di dalam organisasi tersebut, sekaligus menjadi identitas yang membedakan organisasi dalam interaksinya serta menetapkan standar perilaku bagi setiap anggotanya. Menurut wawancara bersama Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum didapatkan informasi mengenai SMPN 3 Cimahi mengusung budaya organisasi REDICITA (Religius, Disiplin, Cinta Tanah Air, dan Tanggung Jawab) yang juga mencakup konsep Sekolah Ramah Anak, yang tercermin dalam berbagai implementasi kegiatan yang dilakukan sebagai berikut.

**Tabel 1. Implementasi Budaya Organisasi SMPN 3 Cimahi**

NO	KEGIATAN	KETERANGAN
1	Upacara pengibaran bendera	Pada SMPN 3 Cimahi memiliki rutinitas upacara bendera yang selalu dilaksanakan pada hari Senin pukul 06.45 seperti yang sudah tertuang dalam PERMENDIKBUD NO 22 Tahun 2018.
2	Literasi (bidang bahasa, sains, finansial, dan TIK)	Pada SMPN 3 Cimahi memiliki rutinitas literasi dalam bidang bahasa, sains, finansial dan TIK yang selalu dilaksanakan pada hari Selasa pukul 06.45.
3	Rabu Taqwa (Sholat Dhuha berjamaah)	Pada SMPN 3 Cimahi memiliki rutinitas untuk sholat dhuha berjamaah yang dilaksanakan pada hari rabu pukul 06.45.
4	Cinta Tanah Air dan Jiwa Sehat (menyanyikan lagu wajib nasional dan senam)	Pada SMPN 3 Cimahi memiliki rutinitas menyanyikan lagu wajib nasional ataupun senam pagi yang selalu dilaksanakan pada hari kamis pukul 06.45.
5	Menggunakan Bahasa Sunda	Pada SMPN 3 Cimahi memiliki rutinitas menggunakan bahasa sunda yang selalu dilaksanakan pada hari kamis seperti yang sudah tertuang dalam program Revitalisasi Budaya daerah (RBD) Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Barat.
6	Bebas Asap Rokok dan Sampah	Pada SMPN 3 Cimahi memiliki nilai bebas asap rokok dan sampah selama kegiatan belajar mengajar seperti yang sudah tertuang dalam PERMENDIKBUD NO 64 Tahun 2015.

Tabel 1 berikut merupakan budaya organisasi yang ada di SMPN 3 Cimahi, yang mana masih ada sejumlah budaya yang belum terlaksana dengan baik berdasarkan budaya yang sudah ditetapkan, salah satunya adalah bebas asap rokok

dan sampah. Masih belum terhindar dari bebas rokok yang terlihat dari observasi masih terdapat beberapa area yang belum terbebas dari asap rokok.

Merujuk pada hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMPN 3 Cimahi menjelaskan terkait semua program dan budaya sudah disosialisasikan dan dijalankan dengan baik oleh seluruh guru, Namun, masih terdapat sejumlah pendidik yang kurang optimal dalam menerapkan budaya organisasi tersebut. Hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan Sebagian guru terhadap budaya yang diusung, serta adanya kesulitan yang mereka hadapi dalam proses implementasinya.

Budaya organisasi terdapat kontribusi signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Partisipasi dalam organisasi yang menerapkan struktur birokrasi dengan budaya yang positif dapat berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, yang pada gilirannya menjadi elemen krusial dalam pencapaian keberhasilan perusahaan (Jigiddorj et al, 2021). Kondisi budaya organisasi yang kurang kuat dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya mengurangi produktivitas mereka. Penurunan ini dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan secara keseluruhan (Syahfarrel & Romi, 2024).

Tidak hanya budaya organisasi, faktor lingkungan kerja fisik akan memegang peranan krusial juga untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja (Ishak & Tanjung, 2003).

Menurut Robbins (2008:110) Kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak mendukung mampu terdapat pengaruh negatif terhadap motivasi dan kepuasan kerja guru, serta berpotensi meningkatkan tingkat ketidakhadiran. Lingkungan kerja merupakan ruang yang digunakan oleh individu untuk menyelesaikan tugas-tugas profesinya dan juga sebagai tempat untuk beristirahat terhadap kegiatan sehari-hari. Dengan demikian, karyawan memerlukan lingkungan yang terpelihara dengan baik dan higienis untuk membuat kondisi secara mendukung kenyamanan ketika melaksanakan pekerjaan mereka (Maslichah & Hidayat, 2017). Pada dasarnya lingkungan kerja diklasifikasikan dalam dua macam yakni lingkungan kerja fisik serta non fisik. Lingkungan kerja fisik mengarah terhadap aspek-aspek fisik yang ditemukan di dalam area kerja, dengan meliputi berbagai elemen seperti pencahayaan, temperatur, kelembaban, warna, kebersihan, kebisingan, dan getaran (Saefullah & Basrowi, 2022).

Menurut hasil observasi yang dilaksanakan pada SMPN 3 Cimahi seperti ruang guru dan ruang kelas terdapat pencahayaan pada ruang guru lebih mengandalkan cahaya alami dari matahari, serta terdapat beberapa ruangan akibat dari kelembaban yang menimbulkan bercak pada dinding. Jika ini dibiarkan dikhawatirkan akan mempengaruhi kepuasan guru saat melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Berdasarkan fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya ditemukan pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik pada

kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Mulyadi & Abdurahman (2024), yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian mereka diterima, yaitu adanya hubungan signifikan antara variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan pengkajian lebih lanjut dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja pada Guru SMPN 3 Cimahi." Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengidentifikasi tanggapan partisipan mengenai budaya organisasi di kalangan guru SMPN 3 Cimahi, (2) Menganalisis tanggapan responden terkait lingkungan kerja fisik di lingkungan guru SMPN 3 Cimahi, (3) Mengevaluasi tingkat kepuasan kerja guru di SMPN 3 Cimahi, dan (4) Menentukan pengaruh budaya organisasi serta lingkungan kerja fisik pada kepuasan kerja para guru di SMPN 3 Cimahi.

### METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif diterapkan pada penelitian ini. Dalam rangka mengevaluasi hipotesis yang ditentukan, metode penelitian kuantitatif dapat dimaknai sebagai teknik penelitian menurut filsafat positivisme, dipergunakan dalam melakukan studi pada populasi ataupun sampel tertentu, pengumpulan data dengan instrumen penelitian, serta analisis data memiliki sifat kuantitatif ataupun statistik (Sugiyono, 2018:8). Pada riset ini, instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala pengukuran berbasis *semantic differential* disebarkan pada responden dalam memperoleh data maupun informasi melalui metode survei. Setiap indikator yang dimanfaatkan dalam mengukur variabel penelitian yang akan disampaikan kepada responden disusun seperti berikut:

**Tabel 2. Variabel dan Indikator Penelitian**

No	Variabel	Indikator
1	Budaya Organisasi (X1)	Menurut Robbins & Judge (2015:355) a. Inovasi dan Pengambilan Risiko b. Memperhatikan Detail c. Orientasi Pada Hasil d. Orientasi Pada Orang e. Orientasi Pada Tim f. Keagresifan g. Stabilitas
2	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Menurut Sedarmayanti (2017:28) a. Penerangan b. Kenyamanan c. Bau-bauan d. Perencanaan Tata Warna e. Dekorasi di Tempat Kerja f. Kebersihan



X1.3	0.784	Valid		
X1.4	0.641	Valid		
X1.5	0.558	Valid		
X1.6	0.580	Valid		
X1.7	0.558	Valid		
X1.8	0.641	Valid		
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>				
X2.1	0.653	Valid		
X2.2	0.682	Valid		
X2.3	0.598	Valid		
X2.4	0.465	Valid		
X2.5	0.600	Valid	0.748	Reliabel
X2.6	0.488	Valid		
X2.7	0.683	Valid		
X2.8	0.494	Valid		
X2.9	0.543	Valid		
<b>Kepuasan Kerja</b>				
Y.1	0.705	Valid		
Y.2	0.602	Valid		
Y.3	0.564	Valid		
Y.4	0.645	Valid	0,731	Reliabel
Y.5	0.741	Valid		
Y.6	0.675	Valid		

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2025

Merujuk pada hasil analisis yang disajikan dalam tabel 3, hasil pengujian validitas direpresentasikan melalui  $r_{hitung}$  yang didapat dari korelasi koefisien *product moment*. Pasca analisa data yang telah diproses, terbukti bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner dinilai valid sebab masing-masing nilai  $r_{hitung}$  pada setiap pernyataan di atas  $r_{tabel}$  (0,2306). Hal ini menunjukkan mengenai instrumen pengukuran yang diterapkan untuk penelitian ini telah efektif dalam mengukur variabel yang dimaksud. Berikutnya, dalam rangka menilai reliabilitas kuesioner, dilaksanakan melalui perbandingan nilai *Cronbach's Alpha* yang ada pada tabel *Reliability Statistics*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60, sehingga mampu diperoleh kesimpulan mengenai keseluruhan pernyataan dalam kuesioner mampu dikategorikan sebagai reliabel atau dapat diandalkan.

Dalam penelitian ini, guna memperoleh tanggapan responden terkait budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja di SMPN 3 Cimahi, peneliti telah mendistribusikan kuesioner kepada 52 responden. Merujuk pada hasil uji validitas serta uji reliabilitas yang sudah dilaksanakan, mampu memperoleh Kesimpulan mengenai semua item terkait variabel budaya organisasi sudah terbukti valid serta reliabel. Rinciannya dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4 . Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Budaya Organisasi**

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Inovasi dan Pengambilan Risiko	3,76	Tinggi
Memperhatikan Detail	3,90	Teliti
Orientasi Pada Hasil	4,13	Kuat
Orientasi Pada Orang	4,02	Terbuka
Orientasi Pada Tim	4,21	Sangat Baik
Keagresifan	4,17	Tinggi
Stabilitas	4,28	Sangat Baik
<b>TOTAL</b>	<b>(3,76 + 3,90 + 4,13 + 4,02 + 4,21 + 4,17 + 4,28) : 7 = 28,47 : 7</b>	
<b>TOTAL SKOR RATA-RATA</b>	<b>4,06</b>	
<b>KRITERIA</b>	<b>KUAT</b>	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2025

Menurut hasil analisis pada tabel 4, dapat disimpulkan mengenai penilaian terhadap variabel budaya organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh responden termasuk dalam kategori kuat dalam skor rata-rata 4,06. Sub variabel yang memperoleh nilai tertinggi adalah stabilitas dengan skor 4,28, sementara sub variabel dengan nilai terendah adalah inovasi dan pengambilan risiko, yang memperoleh skor 3,76. Oleh karena itu, hasil kuesioner yang di lakukan terhadap para guru SMPN 3 Cimahi menunjukkan bahwa budaya organisasi di sekolah tersebut dapat digolongkan sebagai kuat. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas guru telah berhasil mengimplementasikan nilai-nilai yang berlaku, sehingga mampu mengubah pola perilaku mereka. Meski demikian, masih terdapat aspek-aspek tertentu yang dapat diperbaiki dan dimaksimalkan untuk lebih memperkuat budaya organisasi tersebut.

**Tabel 5. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Lingkungan Kerja Fisik**

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Penerangan	3,90	Terang
Kenyamanan	4,08	Baik
Bau-Bauan	3,93	Tidak Mengganggu
Tata Warna	3,71	Sesuai
Dekorasi	3,85	Sesuai
Kebersihan	3,90	Tinggi
<b>TOTAL</b>	<b>(3,90 + 4,08 + 3,93 + 3,71 + 3,85 + 3,90) : 6 = 23,37 : 6</b>	
<b>TOTAL SKOR RATA-RATA</b>	<b>3,89</b>	
<b>KRITERIA</b>	<b>BAIK</b>	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2025

Mengacu pada data yang terdapat dalam Tabel 6, variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria baik menurut penilaian responden, dengan skor rata-rata 3,89. Sub-variabel yang memperoleh nilai tertinggi adalah kenyamanan, dengan skor 4,08, sementara sub-variabel dengan nilai terendah adalah tata warna, yang tercatat pada skor 3,71. Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan terhadap guru-guru di SMPN 3 Cimahi, dapat disimpulkan bahwasanya lingkungan kerja fisik di sekolah tersebut telah memenuhi standar baik ketika memotivasi kegiatan belajar mengajar. Hal ini mengindikasikan mengenai fasilitas yang ada di lingkungan kerja fisik SMPN 3 Cimahi cukup memadai untuk menunjang efektivitas tugas guru selama proses pembelajaran berlangsung. Namun masih bisa dimaksimalkan agar dapat memberikan kenyamanan pada saat proses kegiatan belajar mengajar.

**Tabel 6. Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kepuasan Kerja**

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERIA
Tingkat Ketidakhadiran Kerja	4,14	Rendah
Tingkat Pekerjaan	4,24	Sangat Sesuai
Ukuran Organisasi	4,20	Lancar
<b>TOTAL</b>	<b><math>(4,14 + 4,24 + 4,20) : 3 = 12,58 : 3</math></b>	
<b>TOTAL SKOR RATA-RATA</b>	<b>4,19</b>	
<b>KRITERIA</b>	<b>PUAS</b>	

Sumber: Kuesioner, Diolah Kembali 2025

Berdasarkan analisis yang tercantum dalam Tabel 6, kesimpulannya adalah mayoritas responden mengklasifikasikan tingkat kepuasan kerja mereka dalam kategori puas, dengan skor rata-rata 4,19. Dari hasil tersebut, sub variabel yang memperoleh skor tertinggi adalah Tingkat Pekerjaan dengan nilai 4,24, sementara sub variabel dengan skor terendah adalah Tingkat Ketidakhadiran yang memperoleh nilai 4,14. Maka, kesimpulannya adalah para guru di SMPN 3 Cimahi telah merasakan kepuasan dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, yang didorong oleh kesesuaian dengan bidang keilmuannya. Hal ini memungkinkan mereka untuk lebih berinovasi dan mengemukakan ide-ide kreatif pada proses pembelajaran.

Menurut hasil analisis data, uji normalitas mempergunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi dalam angka 0,200, yang mana di atas ambang batas 0,05. Hal ini mengonfirmasi bahwasanya data pada penelitian ini memenuhi asumsi distribusi normal. Di sisi lain, pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwasanya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik

pada kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* dalam angka 1,000, yang mana > 0,10, serta nilai VIF dalam angka 1,000, yang mana < 10. Maka, kesimpulannya adalah tidak terdapat indikasi masalah multikolinearitas, yang berarti tidak terdapat korelasi yang signifikan pada variabel tidak terikat pada model regresi. Kemudian, hasil uji heteroskedastisitas mengindikasikan bahwasanya nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi adalah 0,809, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja fisik adalah 0,991. Kedua nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,05, yang menunjukkan tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam model penelitian ini. Temuan ini menunjukkan mengenai tidak adanya gejala heteroskedastisitas pada data yang dianalisis.

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T value Sig.
1	(Constant)	18.003	3.936		4.574 .000
	Budaya Organisasi	.573	.089	.225	1.940 .025
	Lingkungan Kerja Fisik	.362	.077	.545	4.712 .000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2025

Merujuk pada tabel 7 tersebut, didapat rumus regresi di bawah ini:

$$Y = 18,003 + 0,573X_1 + 0,362X_2$$

Dari rumus regresi di atas kesimpulannya adalah:

1. Nilai konstanta dalam angka 18,003 mengindikasikan bahwasanya variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) memiliki nilai nol, maka variabel kepuasan kerja bernilai 18,003.
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) berarah positif dalam angka 0,573 hal ini mengungkapkan bahwasanya jika budaya organisasi meningkat dalam angka 1 satuan maka budaya organisasi akan menaikkan tingkat kepuasan kerja dalam angka 0,573.
3. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik (X2) menunjukkan nilai positif dalam angka 0,362. Hal ini mengindikasikan bahwasanya setiap peningkatan sebesar 1 unit pada variabel lingkungan kerja fisik (X2) akan berkontribusi pada peningkatan tingkat kepuasan kerja sejumlah 0,362 unit.

**Tabel 8. Hasil Uji T Parsial**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	1.940	1.676	0.025	0.05	Berpengaruh
X2	4.712	1.676	0.000	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2025

Menurut Tabel 8, hasil analisa data dengan uji t parsial mengindikasikan bahwasanya variabel budaya organisasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  di atas  $t_{tabel}$  ( $1,940 > 1,676$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,025 yang mana  $< 0,05$ . Maka, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hal ini menjadi indikasi bahwasanya budaya organisasi menimbulkan pengaruh positif pada kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin kuat budaya organisasi, maka tingkat kepuasan kerja guru akan semakin mengalami peningkatan. Selanjutnya, pada variabel lingkungan kerja fisik, nilai  $t_{hitung}$  juga di atas  $t_{tabel}$  ( $4,712 > 1,676$ ) dengan tingkat signifikan dalam angka 0,000 yang mana  $< 0,05$ . Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwasanya lingkungan kerja fisik menimbulkan pengaruh positif pada kepuasan kerja. Artinya, semakin baiknya kondisi lingkungan kerja fisik, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja guru.

**Tabel 9. Hasil F Simultan**

Variabel	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.	Prob.	Keterangan
Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	12.838	3.186	0.000	0.05	Berpengaruh

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2025

Merujuk pada Tabel 9, hasil analisis statistik melalui uji simultan (uji F) mengindikasikan bahwasanya nilai  $F_{hitung}$  dalam angka 12,838 melebihi nilai  $F_{tabel}$  dalam angka 3,186, dengan angka signifikansi 0,000 yang mana  $<$  ambang batas 0,05. Hal ini menjadi indikasi bahwasanya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, sementara hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dapat dikatakan bahwa, ditemukan pengaruh simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik pada kepuasan kerja. Maka, kesimpulannya adalah semakin kuat budaya organisasi guru dan semakin baik kualitas lingkungan kerja fisik, maka tingkat kepuasan kerja guru juga akan mengalami peningkatan.

**Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 <sup>a</sup>	.344	.317	2.278

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi

---

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

---

Sumber: Data olahan SPSS versi 26, diolah kembali 2025

Merujuk pada Tabel 10 tersebut, pengaruh gabungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik pada kepuasan kerja diukur melalui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang mencapai 0,344. Angka ini mengindikasikan bahwasanya kedua variabel tersebut dapat menjelaskan sebesar 34,4% dari variabilitas pada kepuasan kerja. Dengan demikian, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik dapat dikategorikan sebagai faktor yang menimbulkan pengaruh signifikan atau kuat pada kepuasan kerja. Sementara itu, dalam angka 65,6% dari variabilitas kepuasan kerja mendapat pengaruh dari sejumlah faktor lain yang ada di luar cakupan penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Menurut temuan penelitian serta pembahasan terkait dengan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik pada kepuasan kerja guru pada SMPN 3 Cimahi, maka kesimpulannya adalah:

1. Tanggapan partisipan pada budaya organisasi pada SMPN 3 Cimahi termasuk ke dalam kriteria kuat, dengan poin 4,06 dimana sub variabel tertinggi yaitu stabilitas kemudian sub variabel paling rendah yaitu inovasi serta pengambilan risiko.
2. Tanggapan responden pada lingkungan kerja fisik pada SMPN 3 Cimahi termasuk ke dalam kriteria baik dengan poin 3,89 dimana sub variabel tertinggi yaitu kenyamanan kemudian sub variabel terendah adalah tata warna.
3. Kepuasan Kerja Guru SMPN 3 Cimahi termasuk ke dalam kriteria puas dengan poin 4,19 dengan sub variabel paling tinggi yaitu Tingkat pekerjaan kemudian sub variabel terendah adalah Tingkat ketidakhadiran.
2. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik pada kepuasan kerja guru di SMPN 3 Cimahi baik dalam konteks parsial ataupun simultan:
  - a. Pengaruh Budaya Organisasi dalam konteks parsial berpengaruh positif pada kepuasan kerja Guru SMPN 3 Cimahi.
  - b. Pengaruh lingkungan kerja fisik dalam konteks parsial menimbulkan pengaruh positif pada kepuasan kerja Guru SMPN 3 Cimahi.
  - c. Budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik dengan bersamaan menimbulkan pengaruh pada kepuasan kerja Guru SMPN 3 Cimahi. Dengan demikian, kesimpulannya adalah semakin kuat budaya organisasi guru dan lingkungan kerja fisik yang baik, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja guru.

## Saran

Menurut hasil kesimpulan yang sudah dijabarkan dari penelitian ini, maka peneliti mengajukan sejumlah saran bagi peneliti berikutnya dan juga menjadi bahan pertimbangan untuk SMPN 3 Cimahi pada perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja. Adapun saran ataupun masukan dari peneliti yakni:

1. Saran untuk SMPN 3 Cimahi
  - a. Berdasarkan analisis terhadap budaya organisasi di SMPN 3 Cimahi, sub variabel inovasi dan pengambilan risiko menunjukkan tingkat yang tergolong tinggi, meskipun berada di bawah sub variabel budaya organisasi lainnya. Oleh karena itu, sekolah disarankan untuk meningkatkan dukungan serta menyediakan fasilitas yang lebih optimal guna mendorong para guru supaya lebih berani menentukan inisiatif dan risiko untuk menciptakan inovasi. Strategi yang dapat diterapkan mencakup penyelenggaraan pelatihan khusus yang berfokus pada inovasi dan keberanian mengambil risiko, pemberian apresiasi ataupun insentif bagi ide-ide kreatif yang berhasil diimplementasikan dalam proses pembelajaran, serta pembentukan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif sehingga para guru merasa lebih nyaman untuk bereksperimen dengan pendekatan baru. Sedangkan pada sub variabel stabilitas adalah sub variabel dengan nilai rata-rata tertinggi. Maka Langkah yang dapat dilakukan adalah dengan terus memberikan pembinaan kepada guru melalui pelatihan atau *workshop* yang mendukung pemahaman dan penerapan aturan sekolah secara konsisten. Selain itu, penting untuk memberikan apresiasi kepada guru yang telah menunjukkan kepatuhan dan kemampuan mengajarkan aturan kepada siswa sebagai bentuk motivasi. Sekolah juga dapat mengadakan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa penerapan aturan tetap relevan dan efektif dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.
  - b. Menurut pernyataan terkait dengan lingkungan kerja fisik SMPN 3 Cimahi pada sub variabel tata warna tergolong berkriteria sesuai. Maka sebaiknya pihak sekolah menetapkan strategi untuk menyesuaikan tata warna agar terlihat baik. Diantaranya bisa dengan menggunakan warna cat dinding yang tidak mencolok sehingga tidak akan mengganggu konsentrasi guru, perpaduan antara warna serta penempatan barang-barang dan alat-alat yang terdapat di lingkungan sekolah secara baik yang akan terlihat keharmonisan antara masing-masing warna. Sedangkan sub variabel dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kenyamanan. Maka untuk mempertahankan hal tersebut, sekolah wajib memastikan kebersihan, sirkulasi udara, dan ventilasi di setiap ruang tetap optimal. Sehingga tidak akan terjadi kelembaban tinggi yang akan

mengakibatkan bercak pada dinding dan fasilitas lainnya. Pemeliharaan rutin seperti membersihkan kipas angin atau perawatan ventilasi perlu dilakukan secara berkala. Selain itu, sekolah juga dapat menambahkan tanaman hias dalam ruangan yang tidak hanya membantu menyegarkan udara, tapi juga memberikan suasana yang lebih nyaman dan estetik. *Feedback* dari guru mengenai kenyamanan ruangan juga penting untuk dilakukan langkah-langkah perbaikan dengan segera, sehingga kenyamanan ruangan akan tetap terjaga.

- c. Menurut pernyataan mengenai kepuasan kerja guru SMPN 3 Cimahi pada sub variabel Tingkat ketidakhadiran kerja termasuk ber kriteria rendah. Maka pihak sekolah perlu untuk meningkatkan motivasi dan komitmen tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas mereka. Sebagai langkah awal, sekolah dapat melakukan evaluasi untuk memahami alasan di balik rendahnya tingkat kehadiran dan kemauan untuk mengajar di kelas. Penyediaan program pelatihan, penghargaan atas kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat menjadi strategi yang efektif. Selain itu, mendengarkan aspirasi guru dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan sekolah dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab mereka. Dengan pendekatan yang terencana dan berorientasi pada kebutuhan guru, sekolah diharapkan mampu meningkatkan kehadiran dan kualitas kegiatan belajar mengajar. Sedangkan sub variabel dengan nilai rata-rata tertinggi adalah tingkat pekerjaan. Guna mempertahankan hal ini, sekolah perlu terus memberikan dukungan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi guru agar dapat menyesuaikan kemampuan dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, penting untuk mendorong budaya kerja yang kolaboratif, di mana ide-ide kreatif guru dapat dihargai dan diaplikasikan dalam kegiatan pembelajaran maupun pengelolaan sekolah. Dengan memastikan aspek-aspek tersebut, sekolah dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan kerja guru.

## 2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berpotensi menjadi sumber rujukan yang bermanfaat bagi studi lanjutan, khususnya dalam bidang budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, sehingga disarankan agar studi mendatang melibatkan teori-teori tambahan dari para ahli, termasuk teori-teori terbaru, guna memperluas wawasan dan pemahaman terkait topik tersebut. Fokus utama penelitian ini terletak pada pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik pada kepuasan kerja guru. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyertakan variabel independen lain yang relevan, seperti lingkungan kerja non fisik, keseimbangan kerja dan kehidupan (*work-life balance*), komunikasi,

gaya kepemimpinan, kedisiplinan, kompetensi, kecerdasan emosional, serta faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Damayanti, E., & Ismiyati. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 151–160. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773>
- Effendy, S. (2015). *Budaya Organisasi, budaya perusahaan, budaya kerja*. Medan: USU Press.
- Halean, S. (2021). Peranan Pendidikan dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 1 Tampan Amma di Talaud. *JM Holistik*.
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Jigjiddorj, S., Zanabazar, A., & Jambal, T. (2021). Relationship Between Organizational Culture, Employee Satisfaction and Organizational Commitment. *SHS Web of Conferences ECCW 2020*. EDP Sciences. <http://dx.doi.org/10.1051/shsconf/20219002004>.
- Kaswan, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khoiriyah, E., & Ismiyati. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *BAEJ Business and Accounting Education Journal*. <https://doi.org/10.15294/baej.v3i2.62306>.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada perawat RS Lavalette Malang tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Mulyadi, R. A., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru SD IT XYZ. *Journal of Economic Bussines and Accounting (COSTING)*. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11599>.
- Mustadi, A. (2020). *Landasan Pendidikan Sekolah Dasar*. UNY Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saefullah, M., & Basrowi. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT Refika Aditama.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Syahfarrel, M., & Romi, M. V. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Teknik PT XYZ. *Journal of Economic Bussines and Accounting (COSTING)*. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.211551>.