

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMA MUHAMMADIYAH 1 PONOROGO

Tanjung Sekar Hayu Kinasih¹, Umi Farida², Setyo Adjie³

tjngsekar@gmail.com¹

Universitas Muhammadiyah Ponorogo

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis (uji t dan uji F) menggunakan SPSS 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru. 2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. 3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. 4) Secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous effects of work discipline, work motivation, and work environment on teacher job satisfaction at SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. This research employs a quantitative approach. The population consists of all teachers at SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, with a sample size of 42 respondents selected using a saturated sampling (census) technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R^2), and hypothesis testing (t-test and F-test) via SPSS 29. The results of the study indicate that: 1) Work discipline has a partial positive but non-significant effect on teacher job satisfaction. 2) Work motivation has a partial positive and significant effect on teacher job satisfaction. 3) Work environment has a partial positive and significant effect on teacher job satisfaction. 4) Simultaneously, work discipline, work motivation, and work environment have a positive and significant effect on teacher job satisfaction.

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

PENDAHULUAN

Pendidikan di era sekarang memegang peran penting dalam kemajuan suatu bangsa, karena dengan melalui pendidikan dapat menciptakan peserta didik yang handal, memiliki kemampuan kognitif yang tinggi, berkualitas, serta mampu menempatkan diri dan bersaing dalam menghadapi tantangan baru. Selain itu, dengan adanya pendidikan diharapkan mampu menghasilkan calon tenaga kerja yang kompeten dan terampil, kreatif dan inovatif, berkarakter baik, dan berorientasi pada tujuan.

Sumber daya manusia berperan penting dalam memanfaatkan potensi manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Pada perkembangannya sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga karena dapat mendorong pertumbuhan dan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama di dalam sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi salah satunya tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang membantu terwujudnya mutu pendidikan yang berkualitas. Guru berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mendorong perkembangan siswa, dan mentransfer ilmu. Guru tidak hanya memberikan materi pelajaran tetapi juga berperan penting dalam membentuk karakter siswa, seperti kejujuran dan tanggung jawab.

Pendidikan memiliki peran fundamental dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Guru sebagai tenaga pendidik memainkan peran krusial dalam memastikan keberhasilan pendidikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja guru adalah tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja guru berkontribusi pada peningkatan kinerja, loyalitas, serta motivasi dalam mengajar dan membimbing siswa.

Namun di Indonesia kepuasan kerja guru masih menjadi tantangan serius. Laporan Kemendikbud Ristek (2023) menyebutkan bahwa 48% guru mengalami ketidakpuasan kerja akibat rendahnya kesejahteraan, tingginya beban kerja, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif. Fenomena ini menunjukkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru perlu diperhatikan agar kualitas pendidikan dapat terus ditingkatkan.

Menurut Robbins & Judge (2022) kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian oleh Sadikin & Nurhani (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian serupa oleh Sa'adah et al. (2024) juga menemukan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sementara disiplin kerja yang terlalu ketat justru berdampak negatif. Selain itu, penelitian oleh Nurhasanah et al. (2024) mengungkapkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor utama yang menentukan efektivitas kerja guru. Menurut Sutrisno (2020) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku dalam mematuhi aturan organisasi yang mencakup tanggung jawab, keteraturan, dan kepatuhan terhadap instruksi yang telah ditetapkan. Penelitian oleh Sa'adah et al. (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana disiplin kerja yang terlalu ketat justru dapat mengurangi kenyamanan guru dalam bekerja.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga menjadi variabel penting dalam menentukan kepuasan kerja guru. Mangkunegara (2020) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas kerja secara maksimal guna mencapai kepuasan pribadi maupun tujuan organisasi. Penelitian oleh Oktafiana & Bagis (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, meskipun dampaknya bergantung pada faktor lain seperti beban kerja dan kompensasi yang diterima.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja guru. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan, serta aspek sosial dan psikologis seperti hubungan antar rekan kerja dan interaksi dengan atasan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan

mendukung akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan rasa puas dalam menjalankan pekerjaannya. Penelitian oleh Yuliantini & Santoso (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, terutama jika didukung oleh fasilitas yang memadai.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru antara lain disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian oleh Sadikin & Nurhani (2023) menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan. Penelitian oleh Sa'adah et al. (2024) juga menemukan bahwa motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh positif, sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja guru. Sementara itu, Nurhasanah et al. (2024) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan, tetapi lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun telah banyak diteliti, Sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di sekolah negeri atau tingkat pendidikan dasar, sehingga belum menggambarkan sepenuhnya konteks sekolah swasta di tingkat SMA.

Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor fundamental yang menentukan kualitas belajar mengajar dan stabilitas lembaga pendidikan. Fenomena ketidakpuasan kerja semakin mendesak untuk ditangani karena berdampak langsung pada kinerja dan seringkali memicu intensi *turnover* atau perpindahan guru ke sekolah lain yang dianggap lebih ideal. Salah satu pemicu utama menurunnya kepuasan kerja adalah rendahnya rasa nyaman guru terhadap kondisi tempat mereka bekerja, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya dorongan motivasi, serta penerapan aturan disiplin yang dinilai tidak efektif atau tidak adil. Dalam banyak kasus, guru yang merasa beban kerjanya tidak sebanding dengan penghargaan yang diterima, atau tidak mendapatkan dukungan yang memadai, cenderung mengalami penurunan kepuasan. Sebaliknya, ketika guru merasa didukung oleh lingkungan kerja yang positif, termotivasi dalam menjalankan tugas, dan memiliki system disiplin yang jelas dan adil, maka kepuasan kerja mereka akan meningkat. Kepuasan kerja guru yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan efektivitas pembelajaran, tingginya retensi guru, serta terciptanya suasana sekolah yang harmonis. Oleh karena itu, penting untuk memahami secara mendalam faktor – faktor disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja guru guna merancang intervensi yang tepat dalam meningkatkan kualitas dan komitmen tenaga pendidik di sekolah.

Research gap penelitian dilakukan oleh Sadikin dan Nurhani (2023):Yuliantini dan Santoso (2020):Nisa Ulkarima et al. (2024):Pasapan et al. (2024) menemukan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Fenianti dan Nawawi (2023):Imam dan Rismawati (2022):Nurhasanah et al. (2024) serta Ginting dan Siagian (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, bahkan Imam dan Rismawati (2022) menemukan pengaruh negative pada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Lailatus Sa'adah et al. (2024) menemukan pengaruh negative, berlawanan dengan studi yang menunjukkan pengaruh positif signifikan. Terakhir, meskipun motivasi kerja umumnya berpengaruh positif signifikan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Oktafiana dan Bagis (2024) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan.

Dari permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo” adanya penelitian yang dilakukan di SMA

Muhammadiyah 1 Ponorogo, diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan dan penggambaran tentang pentingnya pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik SPSS 29 untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dengan jumlah 42 orang, sehingga Sampel dari penelitian ini adalah seluruh Guru SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo yang berjumlah sebanyak 42 orang. Data yang digunakan berupa data primer dari kuesioner berskala Likert dan data sekunder dari buku, artikel, serta internet, yang dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), serta uji t dan uji F untuk menguji pengaruh parsial maupun simultan antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Butir Kuesioner

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1	0.868	0.304	Valid
	2	0.835	0.304	Valid
	3	0.856	0.304	Valid
	4	0,816	0.304	Valid
	5	0,818	0.304	Valid
	6	0.792	0.304	Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0.770	0.304	Valid
	2	0.709	0.304	Valid
	3	0.866	0.304	Valid
	4	0.849	0.304	Valid
	5	0.846	0.304	Valid
	6	0.698	0.304	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	1	0.859	0.304	Valid
	2	0.830	0.304	Valid
	3	0.821	0.304	Valid
	4	0.812	0.304	Valid
	5	0.752	0.304	Valid
	6	0.699	0.304	Valid
	7	0.791	0.304	Valid
	8	0.799	0.304	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	1	0.899	0.304	Valid
	2	0.911	0.304	Valid
	3	0.901	0.304	Valid
	4	0.913	0.304	Valid
	5	0.922	0.304	Valid

Semua item pernyataan valid (r hitung $>$ r tabel).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.910	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.880	0.600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.917	0.600	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.947	0.600	Reliabel

Semua variabel reliabel (Cronbach Alpha > 0,60).

2. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.554	4.573		-.558	.580
Disiplin Kerja	.060	.098	.074	.614	.543
Motivasi Kerja	.562	.104	.647	5.412	<.001
Lingkungan Kerja	.242	.075	.388	3.236	.003

Dependent Variable Y : Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah peneliti dengan SPSS 29.00

Merujuk pada hasil tabel 3, analisa regresi linier berganda yang telah diolah tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan output *coefficients* dalam tabel tersebut bisa dilihat jika nilai beta ditentukan melalui *Unstandardized Coefficients* dengan persamaan seperti dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = - 2.554 + 0.060X_1 + 0.562X_2 + 0.242X_3 + 4.573$$

Penjelasan :

Y = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

a = Bilangan Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi (Disiplin Kerja)

b₂ = Koefisien Regresi (Motivasi Kerja)

b₃ = Koefisien Regresi (Lingkungan Kerja)

X₁ = Variabel Disiplin Kerja

X₂ = Variabel Motivasi Kerja

X₃ = Variabel Lingkungan Kerja

e = Standart Error

Persamaan tersebut dapat dijabarkan kedalam analisis sebagai berikut :

1) Nilai Konstanta = -2,554

Nilai konstanta yang diperoleh dari hasil uji regresi dalam penelitian ini adalah -2,554 dapat diartikan apabila semua variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja) bernilai nol atau konstan tidak mengalami perubahan, maka nilai kepuasan kerja diprediksi sebesar -2,554.

2) Nilai b₁ = 0,060

Nilai koefisien b₁ yang diperoleh untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 0,060 dan nilai tersebut menunjukkan nilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Artinya ketika disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,060 satuan atau sebesar 6% dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya dianggap konstan.

3) Nilai $b_2 = 0,562$

Nilai koefisien b_2 yang diperoleh untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 0,562 dan nilai tersebut menunjukkan nilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Artinya ketika motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,562 satuan atau sebesar 56,2% dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya dianggap konstan.

4) Nilai $b_3 = 0,242$

Nilai koefisien b_3 yang diperoleh untuk variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 0,242 dan nilai tersebut menunjukkan nilai positif sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Artinya ketika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,242 satuan atau sebesar 24,2% dengan asumsi bahwa variabel independent lainnya dianggap konstan.

b. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.441	2.344

Sumber : Data primer diolah peneliti dengan SPSS 29.00

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh untuk penelitian ini adalah sebesar 0,482. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki kemampuan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 48,2% sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

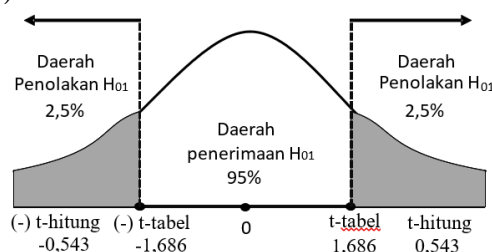
a. Uji t (Parsial)

Tabel 5 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.554	4.573		-.558	.580
Disiplin Kerja	.060	.098	.074	.614	.543
Motivasi Kerja	.562	.104	.647	5.412	<.001
Lingkungan Kerja	.242	.075	.388	3.236	.003

Sumber : Data primer diolah peneliti dengan SPSS 29.00

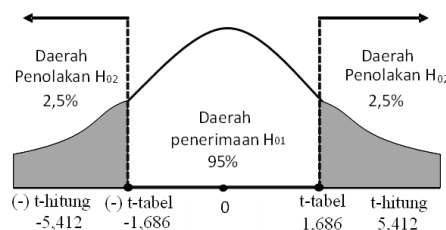
1) Hipotesis pertama (H_1)



Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,614 lebih kecil dibandingkan nilai t_{tabel} 1,686 atau nilai signifikansi variabel disiplin kerja yakni 0,543 lebih besar dari nilai signifikansi yang sudah ditetapkan ($0,543 > 0,05$). Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H_1) penelitian ini tidak diterima artinya disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru

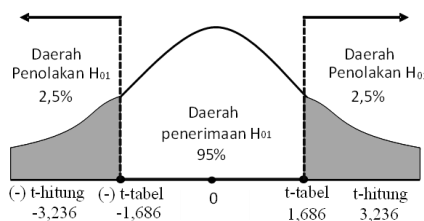
di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

2) Hipotesis kedua (H_2)



Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja adalah sebesar 5,412 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} 1,686 atau nilai signifikansi variabel motivasi kerja yakni $<0,001$ lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditetapkan ($<0,001 < 0,05$). Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H_2) penelitian ini diterima artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

3) Hipotesis ketiga (H_3)



Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah sebesar 3,236 lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} 1,686 atau nilai signifikansi variabel lingkungan kerja yakni 0,003 lebih kecil dari nilai signifikansi yang sudah ditetapkan ($0,003 < 0,05$). Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H_3) penelitian ini diterima artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

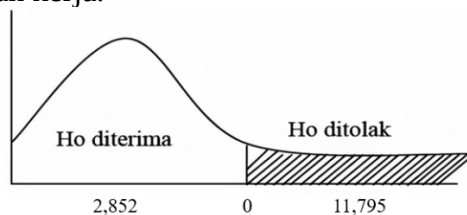
b. Uji F (Simultan)

Tabel 6 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	194.479	3	64.826	11.795	$<,001^b$
Residual	208.854	38	5.496		
Total	403.333	41			

Sumber : Data primer diolah peneliti dengan SPSS 29.00

Berdasarkan tabel 4.18 analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien untuk uji F mencapai (11,795). Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df = (4 - 1) ; (42 - 4) = 3;38$ adalah (2,852). Karena nilai signifikansi $<,001$ lebih kecil dari 0,05 dan nilai F_{hitung} yaitu (11,795) lebih besar dari F_{tabel} yang sebesar (2,852) maka kita menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja Bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.



Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 1 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $0,543 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,614 < t_{tabel} 1,686$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Disiplin kerja menjadi salah satu masalah yang sering dialami di setiap tempat kerja. Disiplin kerja pada dasarnya adalah sikap dan perilaku dalam mematuhi aturan organisasi yang mencakup tanggung jawab, keteraturan, dan kepatuhan terhadap instruksi yang telah ditetapkan. Namun, Ketika disiplin diterapkan terlalu ketat tanpa adanya fleksibilitas, hal tersebut justru dapat mengurangi kenyamanan atau memberikan tekanan pada guru, sehingga tidak secara otomatis meningkatkan rasa puas mereka terhadap pekerjaannya.

Begitu halnya dengan Disiplin Kerja yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, guru sering kali menganggap kepatuhan terhadap jam kerja serta pelaporan kerja harian adalah kewajiban rutin administrative. Meskipun guru-guru menunjukkan tingkat kedisiplinan yang masuk dalam kategori “kuat”, hal ini tidak menjadi pemicu utama kepuasan mereka dibandingkan dengan faktor-faktor lain seperti motivasi atau kondisi lingkungan kerja yang lebih emosional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sa’adah et al. (2024) yang menemukan bahwa disiplin kerja yang terlalu ketat justru dapat berdampak negative atau tidak linier terhadap kepuasan kerja karena dapat mengurangi kenyamanan guru dalam bekerja. Selain itu, temuan ini juga didukung oleh penelitian Nurhasanah et al. (2024) yang mengungkapkan bahwa meskipun disiplin merupakan faktor penting dalam efektivitas, dampaknya terhadap kepuasan kerja tidak selalu signifikan secara parsial jika dibandingkan dengan dorongan motivasi. Hal ini juga diperkuat oleh fenomena dalam research gap yang menyebutkan bahwa pada konteks tertentu, aturan disiplin yang dinilai tidak efektif atau terlalu kaku justru menurunkan rasa nyaman.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 2 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $<0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 5,412 > t_{tabel} 1,686$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dalam lingkungan pendidikan, motivasi menjadi energi penggerak bagi guru untuk memberikan pengajaran terbaik. Ketika guru merasa terinspirasi dan memiliki dorongan kuat untuk mencapai prestasi, mereka cenderung akan memandang pekerjaan mereka dengan perasaan positif, yang pada akhirnya membentuk kepuasan kerja yang tinggi.

Begitu halnya dengan Motivasi Kerja yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, motivasi kerja guru didorong oleh indikator-indikator seperti pemberian balas jasa yang adil, pengakuan dari atasan, serta adanya prestasi kerja yang dihargai. Berdasarkan tanggapan responden, indikator fasilitas kerja dan pengakuan dari atasan memiliki skor rata-rata yang tinggi (masing-masing 3,88 dan 3,86), yang berarti guru merasa sangat dihargai oleh pimpinan atas kontribusi mereka. Rasa dihargai dan fasilitas yang menunjang ini membuat guru di SMA Muhammadiyah1 Ponorogo merasa bersemangat dan puas dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadikin dan Nurhani (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Nurhasanah et al. (2024) yang didalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki peran yang signifikan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja guru. Selaras halnya dengan penelitian Sa'adah et al. (2024) juga menemukan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja guru. Selain itu, Ginting dan Siagian (2021) turut memperkuat hasil ini mellaui temuannya yang menyebutkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di lingkungan pendidikan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 3 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,236 > t_{tabel} 1,686$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik (seperti kelengkapan sarana prasarana) maupun non fisik (seperti hubungan antar rekan kerja) sangat krusial bagi guru. Lingkungan yang nyaman memungkinkan guru untuk berkonsentrasi penuh pada proses belajar mengajar tanpa adanya gangguan yang berarti, sehingga menciptakan kepuasan dalam bekerja.

Begitu halnya dengan Lingkungan Kerja yang ada di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, guru-guru merasa bahwa suasana kerja yang harmonis dan fasilitas pendukung yang memadai menjadi faktor penentu kepuasan mereka. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden, variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata skor baik. Kenyamanan di ruang guru, kebersihan lingkungan sekolah, serta dukungan fasilitas digital untuk mengajar membuat guru merasa dimudahkan dalam bekerja. Hal ini secara langsung meningkatkan rasa puas terhadap institusi tempat mereka bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting dan Siagian (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Sadikin dan Nurhani (2023) serta Nurhasanah et al. (2024) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang memadai merupakan elemen penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja bagi tenaga pendidik dan karyawan di lingkungan sekolah. Selain itu, Sa'adah et al. (2024) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif berkontribusi nyata dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan bagi para guru.

4. Pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Hasil uji F menyatakan bahwa variabel independent menunjukkan nilai signifikan $< 0,001 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} 11,795 > f_{tabel} 2,852$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independent yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini juga diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,482 atau 48,2% yang berarti bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki kontribusi mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 48,2% dan sisanya 51,8% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan Disiplin Kerja, pemberian Motivasi Kerja, dan penyediaan Lingkungan Kerja di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo, maka akan memberikan dampak yang sangat baik bagi peningkatan kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja yang tinggi ini secara tidak langsung akan berkontribusi pada kemajuan organisasi sekolah melalui peningkatan kualitas pengajaran para guru.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Nurhasanah et al. (2024) serta Sadikin dan Nurhani (2023) yang menegaskan bahwa integrasi antara disiplin, motivasi, dan lingkungan merupakan pilar utama dalam menciptakan kepuasan kerja di lembaga pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan Analisa yang berkaitan dengan pengaruh Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.
4. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo.

Saran

Berikut adalah beberapa saran untuk pengembangan berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan sebagaimana berikut :

1. Bagi SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo

Adanya penelitian ini diharapkan SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas motivasi kerja guru dengan terus memberikan apresiasi serta pengakuan atas prestasi yang telah dicapai. Pihak sekolah perlu memastikan pemberian balas jasa dan fasilitas kerja tetap memadai guna mendukung semangat kerja guru. Selain itu, kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, harus terus dioptimalkan dengan menjaga hubungan harmonis antar rekan kerja serta menyediakan sarana prasarana yang nyaman dan mendukung konsentrasi dalam mengajar. Terkait disiplin kerja, sekolah disarankan untuk menerapkan aturan secara lebih fleksibel dan adil agar kedisiplinan tetap terjaga tanpa menimbulkan tekanan yang dapat mengurangi kenyamanan atau kepuasan kerja guru.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan kepada peneliti berikutnya untuk menambahkan variabel lain yang relevan dan tidak digunakan dalam penelitian ini, mengingat variabel yang ada saat ini hanya mampu mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 48,2%. Variabel tambahan tersebut dapat berupa beban kerja, system kompensasi, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi untuk memperluas cakupan analisis. Selain itu, penggunaan metode campuran (mixed methods) yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sangat disarankan agar dapat menggali dinamika hubungan antar variabel serta faktor emosional guru secara lebih mendalam. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas lingkup penelitian dengan menambah jumlah sampel atau menguji variabel mediasi seperti komitmen organisasi untuk memahami lebih jauh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi. AE Publishing.
- Afandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator) (Cetakan 2). Zanafa Publishing.
- Arikunto. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta.
- Azharuddin, R. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bali Age Surabaya). Sarjana thesis, Universitas Brawijaya. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Dra. Umi Farida, M. M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia 1. Unmuh Ponorogo Press.
- Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 5(3), 611–618. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25345>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 3(2), 96. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.965>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (EDISI REVI). PT Bumi Aksara.
- Imam, H., & Rismawati. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 11(8), 1–15.
- Jonathan Saswono. (2006). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.
- Lailatus Sa'adah, Akhmad Taqiyuddin, W. A. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 6 Jombang. 8(2), 141–151.
- Mangkunegara, A. . (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Nisa Ulkarima, Didik Hadiyatno, & Tutik Yuliani. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 2 Balikpapan. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 5(7), 3790–3800. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i7.4095>
- Nurhasanah, N., Ariani, M., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Negeri 3 Balikpapan. Media Riset Ekonomi [Mr.Eko], 3(1), 23–32. <https://doi.org/10.36277/mreko.v3i1.372>
- Oktafiana, F., & Bagis, F. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Distributif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Satria. Jurnal Ekonomi, Akutansi Dan Organisasi, 1(3), 219–227.
- Pasapan, E., Yusuf, T., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sma Patra Dharma Balikpapan. Jurnal GeoEkonomi, 15(1.2024), 361–370. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.475>
- Robbins, Stephen P. & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior, 19th edition. Pearson.
- Sadikin, M. R., & Nurhani, A. (2023). Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Karyawan. Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK), 3(2), 99–110. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.201>
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju.
- Sugiyono, P. D. (2022). METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke sebelas). Prananda Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. 1, cet). Kencana Prenada Media Group.

Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44. <http://journal.unas.ac.id/oikonomia/article/view/1153/941>.