

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA GURU DI SMAN 4 TANJUNGPINANG
KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

DENDRA TRI HARYADI

NIM : 16612132



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA GURU DI SMAN 4 TANJUNGPINANG
KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH :

DENDRA TRI HARYADI

NIM : 16612132

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA GURU DI SMAN 4 TANJUNGPINANG
KEPULAUAN RIAU**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Dendra Tri Haryadi
NIM : 16612132

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Dr. Ahmad Yani, M.M., M.Kes.
NIDN. 1018096701/Lektor

Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN. 1017087601/Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T., MM
NIDN. 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA GURU DI SMAN 4 TANJUNGPINANG
KEPULAUAN RIAU**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Dendra Tri Haryadi
NIM : 16612132

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
1 Desember 2020 (Satu Desember Tahun Dua Ribu Dua Puluh) Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Dr. Ahmad Yani, M.M., M.Kes.
NIDN. 1018096701/Lektor

Satriadi, S.AP., M.Sc
NIDN. 1011108901/Lektor

Anggota,

Octojaya Abriyoso, M.M
NIDN. 1005108903/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 1 Desember 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Ketua,

Charly Marlinda, SE.M.Ak.Ak, CA
NIDN. 1029127801/ Lektor

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : DENDRA TRI HARYADI
NIM : 16612132
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,11
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata – I (Satu)
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Guru Di SMAN 4
Tanjungpinang Kepulauan Riau

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dengan tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari diketahui bahwa saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 26 November 2020

Penyusun,



DENDRA TRI HARYADI

NIM : 16612132

PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan kepada Keluargaku, yang senantiasa memotivasi dan mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terutama kepada yang selalu bertanya :

“Kapan skripsimu selesai?”

Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu
bukan sebuah kejahatan dan bukan sebuah aib.
Alangkah kerdilnya jika mengukur kepintaran seseorang
hanya dari siapa yang paling cepat lulus.

Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai?
Baik itu selesai tepat waktu maupun tidak tepat waktu.

MOTTO

"APA YANG TELAH DIMULAI HARUS BISA DISELESAIKAN"

THE LAST BUT NOT LEAST

(Anonymous)

“setiap hari langkah kehidupan begitu cepat,
bagaikan pembalap berebut dan melaju menjadi nomor satu,
tetapi yang terakhir bukanlah yang terburuk”

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMAN 4 Tanjungpinang Kepulauan Riau”**.

Penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata-I di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Program Studi Manajemen. Tanpa bantuan dari berbagai pihak yang terkait, penulis akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terika kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis:

1. Ibu Charly Marlinda, SE.,M.Ak.Ak.CA., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE.,M.Si.Ak.CA., selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, SE.Ak.M.Si.CA., selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM., selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Dwi Septi Haryani, ST., MM., selaku Plt. Ketua Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak Hendy Satria, SE., M.Ak., selaku Plt. Ketua Program Studi S1 Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Bapak Dr. Ahmad Yani, M.KES., MM., selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah memberikan arahan, masukan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Tubel Agusven, S.T., M.M., selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan arahan, masukan dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan bimbingan kepada penulis.
10. Kepada orangtuaku yang sangat ku cintai, yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan semangat serta dukungan sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya,
11. Kepada Abangku, AA Asep dan AA Dede yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini,
12. Teman-teman seperjuangan angkatan tahun 2016 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang turut memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan, saran, dan kritik yang

membangun untuk melengkapi dan menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Tanjungpinang, November 2020

Penulis,

DENDRA TRI HARYADI

NIM : 16612132

DAFTAR ISI

HAL

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	7
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia .	14
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	18

2.1.2.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
2.1.2.3	Pentingnya Kepuasan Kerja.....	23
2.1.2.4	Penyebab Kepuasan Kerja	24
2.1.2.5	Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja.....	27
2.1.3	Lingkungan Kerja.....	28
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	29
2.1.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	31
2.1.3.3	Indikator–Indikator Lingkungan Kerja.....	32
2.2	Kerangka Pemikiran	33
2.3	Hipotesis Penelitian	34
2.4	Penelitian Terdahulu	34
2.4.1	Dalam Negeri	34
2.4.2	Luar Negeri	37
BAB III METODELOGI PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	39
3.2	Jenis Data.....	39
3.2.1	Data Primer	40
3.2.2	Data Sekunder	40
3.3	Teknik Pengumpulan Data	40
3.4	Populasi dan Sampel.....	41
3.4.1	Populasi	42
3.4.2	Sampel.....	42
3.5	Definisi Operasional Variabel	43
3.6	Teknik Pengolahan Data.....	45
3.7	Teknik Analisis Data	46
3.7.1	Statistik Deskriptif.....	47
3.7.2	Uji Kualitas Data	48
3.7.2.1	Uji Validitas.....	48
3.7.2.2	Uji Reliabilitas	49
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	49
3.7.3.1	Uji Normalitas	50

3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas	52
3.7.4 Analisis Regresi Linear Sederhana	53
3.7.5 Pengujian Hipotesis.....	53
3.7.6 Koefisien Determinasi (R^2)	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Profil SMA Negeri 4 Tanjungpinang	56
4.1.1 Sejarah Singkat SMA Negeri 4 Tanjungpinang.....	57
4.1.2 Visi dan Misi SMA Negeri 4 Tanjungpinang	58
4.1.3 Struktur Organisasi SMA Negeri 4 Tanjungpinang.....	59
4.2. Karakteristik Responden.....	70
4.3 Deskripsi Variabel	72
4.3.1. Variabel Lingkungan Kerja (X)	72
4.4 Analisis Kualitas Data	94
4.4.1 Uji Validitas	94
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	95
4.5 Uji Asumsi Klasik	96
4.5.2. Uji Heteroskedasitas.....	98
4.6. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	99
4.7 Pengujian Hipotesis	100
4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	101
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian.....	103
4.9.1 Lingkungan Kerja.....	103
4.9.2 Kepuasan Kerja	109
4.9.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	114
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	115
5.2 Saran	116

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA Negeri Tanjungpinang.....	4 6
Tabel 3.1	Jumlah Pengajar dan Tenaga Pengajar SMA Negeri Tanjungpinang, Tahun 2020	4 42
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 3.3	Interpretasi Hasil Perhitungan <i>Weight Mean Score</i> (WMS).....	47
Tabel 4.1	Karakteristik Responden	70
Tabel 4.2	Skoring Penilaian Indikator Cahaya Atau Penerangan	73
Tabel 4.3	Skoring Penilaian Indikator Suhu Udara, Oksigen	73
Tabel 4.4	Skoring Penilaian Indikator Tata Warna Dekorasi	74
Tabel 4.5	Skoring Penilaian Indikator Kebisingan	75
Tabel 4.6	Skoring Penilaian Indikator Hubungan Kerja.....	75
Tabel 4.7	Skoring Penilaian Variabel Lingkungan Kerja (X).....	76
Tabel 4.8	Skoring Penilaian Indikator Faktor Psikologi	78
Tabel 4.9	Skoring Penilaian Indikator Faktor Sosial	82
Tabel 4.10	Skoring Penilaian Indikator Faktor Fisik	87
Tabel 4.11	Skoring Penilaian Indikator Faktor Finansial	91
Tabel 4.12	Skoring Penilaian Variabel Kepuasan Kerja (Y)	93
Tabel 4.13	Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian.....	95
Tabel 4.14	Hasil Uji Normalitas (<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>). 97	
Tabel 4.15	Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana.....	99
Tabel 4.16	Hasil Uji Parsial (Uji t)	101
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	102

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1	Profil SMA Negeri 4 Tanjungpinang.....	56
Gambar 4.2	Proses Pembelajaran Di SMA Negeri 4 Tanjungpinang.....	57
Gambar 4.3	Struktur Organisasi Sekolah SMA Negeri 4 Tanjungpinang.....	59
Gambar 4.4	Grafik P-P Plot	96
Gambar 4.5	Grafik Histogram	97
Gambar 4.6	Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Izin Penelitian, PTSP Provinsi Kepulauan Riau
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Data Hasil Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Hasil Pengujian SPSS
Lampiran 5	Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 6	Hasil Plagiarism Checker
Lampiran 7	Curriculum Vitae Peneliti

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMAN 4 Tanjungpinang Kepulauan Riau

Dendra Tri Haryadi. 16612132. S1 Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. dendra.triharyadi22@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 4 Tanjungpinang Kepulauan Riau. Penelitian dilakukan secara kuantitatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 58 responden, yang terdiri dari pendidik di SMA Negeri 4 Tanjungpinang. Metode analisis yang digunakan terdiri dari uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji t), regresi linear sederhana dan koefisien determinasi. Data dianalisis dengan menggunakan SPSS 25.00 *for windows*.

Hasil penilaian tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja pendidik di SMA Negeri 4 Tanjungpinang sudah baik dengan rata-rata penilaian sebesar 3,91. Sedangkan penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja pendidik di SMA Negeri 4 Tanjungpinang juga termasuk baik, dengan nilai rata-rata sebesar 4,34. Persamaan regresi linier sederhana pada penelitian ini adalah $Y = 15.256 + 3.822 X + \epsilon$. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa Lingkungan Kerja (X) berpengaruh signifikan dan memiliki arah positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Adapun hasil pengujian determinasi (R^2) menunjukkan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,776. Angka tersebut menunjukkan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 77,6% dan sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

Pembimbing I : Dr. Ahmad Yani, M.KES., MM.

Pembimbing II : Tubel Agusven, S.T., M.M.

ABSTRACT

Effect of Work Environment on Teacher Job Satisfaction At SMAN 4 Tanjungpinang, Riau Islands

Dendra Tri Haryadi. 16612132. S1 Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang. dendra.triharyadi22@gmail.com

The purpose of this study to determine the effect of the work environment on teacher job satisfaction at SMAN 4 Tanjungpinang Riau Islands. The research was conducted quantitatively. The sample in this study were 58 respondents, consisting of educators at SMA Negeri 4 Tanjungpinang. The research was conducted quantitatively. The analysis method used consists of data quality test (validity and reliability), descriptive analysis, classic assumption test (normality, heteroscedity), hypothesis test (t test), simple linear regression and the coefficient of determination. Data were analyzed using SPSS 25.00 for windows.

The results of the assessment of respondents' responses to the variables of the work environment of educators and education personnel at SMA Negeri 4 Tanjungpinang were good with an average assessment of 3.91. Meanwhile, the respondents' assessment of the variable job satisfaction of educators and education personnel at SMA Negeri 4 Tanjungpinang is also considered good, with an average value of 4.34. The simple linear regression equation in this study is $Y = 15.256 + 3.822 X + \varepsilon$. Based on the analysis, it was found that the Work Environment (X) has a significant effect and has a positive direction on Job Satisfaction (Y).

The results of the determination test (R²) show the Adjust R Square value of 0.776. This figure shows the magnitude of the influence of the Work Environment (X) on Job Satisfaction (Y) of 77,6% and the remaining 22,4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords : *Human Resource Management, Work Environment, Job Satisfaction*

Supervisor I : Dr. Ahmad Yani, M.KES., MM.

Supervisor II : Tubel Agusven, S.T., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era modern seperti saat ini, organisasi harus mampu bertahan mengingat bahwa persaingan bisnis semakin ketat. Organisasi harus memiliki manajemen yang baik serta mampu untuk meningkatkan taraf sumber daya manusianya, oleh karena itu, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi.

Sumber daya manusia adalah modal organisasi yang sangat penting, sebab itu peranan yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya manapun. modal memiliki peran yang penting karena sumber daya manusia ini sebagai pengelola sistem. Terwujud atau tidaknya tujuan organisasi yang mana dinyatakan di dalam visi dan misinya organisasi itu, akan sangat tergantung dari sumber daya manusia sebagai alat penggeraknya. Berbekal pendidikan yang berkompetensi, motivasi, konsep diri, sikap serta *skill* yang dimiliki oleh masing-masing orang yang terlibat secara operasional, organisasi meletakkan keinginan, bagaimanapun baiknya suatu organisasi, dengan adanya banyak fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya SDM yang mengatur, penggunaan dan pemeliharannya sebab karena adanya pendidikan yang bermutu.

Fungsi dan tujuan utama pendidikan Indonesia sebagaimana tercantum di dalam pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi

mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 4 Bab 2 menyebutkan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu Pendidikan Nasional. Terselenggaranya pendidikan yang berkualitas tak luput dari kualitas pendidik dan tenaga kependidikan itu sendiri.

Pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dapat terbentuk dari lingkungan kerja dan kepuasan kerjanya yang tinggi. Kepuasan kerja dalam pekerjaan meliputi kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja salah satunya dengan menciptakan lingkungan yang nyaman, baik buat lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Menurut Sedarmayanti (Sitinjak, 2018) menyatakan lingkungan kerja fisik semua keadaan yang ada di sekitar lingkungan kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan yang dimaksud lingkungan kerja non fisik yaitu keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan

hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan ataupun hubungan sesama rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi salah satu faktor kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman sangat membantu karyawan maupun guru dalam menyelesaikan tugas yang sudah dibebankan kepadanya.

Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang bersyukur atau dipenuhi oleh karyanya atau kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana orang menemukan kepuasan atau kepuasan dalam pekerjaan mereka. Menurut Rosowulan (2018) hal ini mengungkapkan bahwa seseorang harus mensyukuri hasil dari pekerjaan yang di capai dalam organisasi tersebut, indikator variabel kepuasan kerja mencakup upah, promosi, *supervisi*, *benefit*, *contingent rewards*, *operating procedures*, *co-workers*, *nature of work* dan *communications*.

Kepuasan kerja juga merupakan hal yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan berdasarkan usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : 1) Faktor psikologi adalah faktor yang berhubungan dengan perasaan pegawai yang mencakup minat, nyaman dalam bekerja, perilaku terhadap kerja, bakat, dan keterampilan; 2) Faktor sosial adalah faktor yang bersangkutan dengan interaksi social baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda pekerjaannya; 3) Faktor fisik adalah faktor yang bersangkutan dengan keadaan fisik lingkungan kerja dan keadaan fisik pegawai, yang mencakup jenis

pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya; 4) Faktor finansial, adalah faktor yang bersangkutan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang mencakup sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya; 5) Mutu pengawasan. Kepuasan pegawai bisa ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja; dan 6) Faktor hubungan antarpegawai, antara lain: (a) hubungan antara manager dengan pegawai; (b) faktor fisik dan kondisi kerja; (c) hubungan sosial di antara pegawai; (d) sugesti dari teman sekerja; dan (e) emosi dan situasi kerja.

Mengelola karyawan adalah faktor penting keberhasilan dalam organisasi. Tugas sumber daya manusia dalam mengelola karyawan meliputi tentang bagaimana upaya yang tidak mustahil dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan pembahasan yang menarik untuk dijadikan suatu kajian dalam sebuah penelitian. Beberapa penelitian sebelumnya memberikan pengetahuan yang menarik mengenai faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Penelitian terdahulu sebelumnya telah memberikan pandangan mengenai pentingnya lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Wibowo, Musadieg, & Nurtjahjono (2014) telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik

yang bersih, nyaman dan didukung dengan peralatan modern, R² pada penelitian ini adalah sebesar 53%, hal ini berarti bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan 53% atas kepuasan kerja karyawan, sementara 47% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Pendapat tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja.

Menurut Suripatty & Ferdinandus (2019) berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai koefisien beta lingkungan kerja sebesar 0,575, nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 7.276 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Pada taraf signifikansi 5% (0,05) maka signifikansi t $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis dapat meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak harmonis dapat menurunkan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Sorong.

Fenomena kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang berlokasi di Sekolah Menengah Atas Negeri 4 Tanjungpinang Kepulauan Riau yaitu salah satu fasilitas sarana dan prasarananya kurang seperti praktikum (komputer) untuk siswa yang hanya ada beberapa komputer yang dipakai siswa untuk belajar, banjir yang masih terjadi karena datangnya musim hujan dibulan september sampai bulan desember, sekolah yang berada dilokasi tanah terendah yang memang sering terjadinya kebanjiran sehingga sekolah tersebut tergenang dengan air hujan, dan terkakhir kebisingan yang sekolahnya tepat di samping jalan utama mengakibatkan

terganggunya pembelajaran bagi guru dan siswa dalam pembelajaran. Berikut disajikan jumlah pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel 1.1
Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA Negeri 4 Tanjungpinang

No	Jenis Tenaga	Pendidikan Terakhir				Status Kepegawaian			Lama Bekerja		
		SMA	S1	S2	S3	PNS	PTK	HONOR	<5	5-10	>10
1	Pendidik	-	51	6	1	35	18	5	32	11	15
2	Tenaga kependidikan	17	8	-	-	4	13	8	14	7	4
Jumlah		17	59	6	1	39	31	13	46	18	19

Sumber : SMA Negeri 4 Tanjungpinang 2020

Melihat fenomena diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMAN 4 Tanjungpinang Kepulauan Riau”**.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang ingin dipecahkan dalam pembahasan ini adalah apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 4 Tanjungpinang Kepulauan Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 4 Tanjungpinang Kepulauan Riau.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara ilmiah maupun praktis terutama dalam menilai terhadap kepuasan kerja.

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Bagi pembaca atau peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan terutama dalam mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja pendidik di SMAN 4 Tanjungpinang-Kepulauan Riau, serta berguna sebagai salah satu referensi pada penelitian dimasa yang akan datang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sumbangan pemikiran serta bahan pertimbangan bagi sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja pendidik di SMAN 4 Tanjungpinang-Kepulauan Riau. Selain itu, hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memiliki kemanfaatan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti ; Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri dan dapat dijadikan bahan studi perbandingan antara

teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek atau kenyataan yang ada selama penelitian.

2. Bagi pihak lain ; Dapat dijadikan dasar sebagai sumber sumbangan pemikiran dalam penelitian di bidang yang sama, di Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan dan referensi bagi peneliti lanjutan di lingkungan civitas akademika dalam upaya mencari dan mengembangkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada skripsi ini terdiri dari lima Bab, di mana pada masing-masing Bab tersebut mempunyai keterkaitan antara satu dengan yang lainnya dan mampu memberikan gambaran secara sistematis mengenai penelitian ini. Adapun sistematika penulisan pada skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menggambarkan mengenai fenomena yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang memiliki relevansi dan digunakan pada penelitian ini serta teori-teori yang berkaitan dengan variabel pada penelitian ini. Pada bab ini juga dijelaskan mengenai kerangka pemikiran, hipotesis serta penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang jenis data yang digunakan, sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data yang digunakan, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan data-data hasil penelitian, analisis dan pembahasan sesuai metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

Bab ini merupakan inti dari penelitian yang dilakukan.

BAB V : PENUTUP

Merupakan Bab akhir yang berisikan kesimpulan dan saran berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi perusahaan maupun penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

Untuk memberi kejelasan pada penelitian ini, penulis mengemukakan beberapa kerangka teori yang berkaitan dengan penelitian. Berikut teori dasar dari penulisan skripsi ini.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah salah satu komponen utama pada sebuah organisasi dalam menjalankan usahanya. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Pada sebuah organisasi, sumber daya manusia atau karyawan akan dikelola oleh sebuah divisi yang bernama *Human Resource* (HR). Tujuannya adalah untuk mengembangkan organisasi melalui penerapan seluruh nilai dan budaya organisasi.

Karena berhubungan dengan nilai dan budaya organisasi, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik guna meningkatkan kepuasan kerja seluruh pegawai yang tergabung dalam sebuah organisasi. Proses pengelolaan karyawan ini termasuk ke dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah ilmu tentang cara mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh

individu secara efisien dan efektif dan dapat digunakan secara maksimal untuk tercapainya sebuah tujuan (*goal*) bersama organisasi, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Perancangan sumber daya manusia adalah proses pengambilan keputusan dalam menyewa dan menempatkan karyawan dalam perusahaan. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) diartikan agar jumlah kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan perencanaan kerja, kekosongan-kekosongan dapat dihindari dan semua pekerjaan dapat dilaksanakan.

Proses perencanaan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Kalamallah & Anggraeni, 2016), yaitu:

- a. Lingkungan eksternal. Perubahan-perubahan lingkungan sulit diperkirakan dalam jangka pendek dan mungkin tidak bisa diprediksi dalam jangka panjang
- b. Keputusan-keputusan organisasional. Berbagai keputusan utama organisasional mempengaruhi permintaan sumber daya manusia.
- c. Faktor-faktor persediaan karyawan. Permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan-kegiatan karyawan. Pensiun, permohonan berhenti, terminasi, dan kematian semuanya menaikkan kebutuhan personalia. Data masa lalu tentang faktor-faktor tersebut dan trend perkembangannya bisa berfungsi sebagai pedoman perencanaan yang akurat.

Menurut Marlina (Wardanis, 2018) menyatakan bahwa proses perencanaan SDM merupakan cara atau kegiatan yang dilakukan untuk menetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi dasar control atau pengendalian pegawai. Tujuan perencanaan SDM meliputi menentukan kualitas dan kuantitas pegawai

yang akan mengisi jabatan dalam organisasi, menjamin ketersediaan tenaga kerja saat ini maupun masa depan, menghindari adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, menghindari adanya pegawai yang berlebih meningkatkan produktivitas dan menjadi acuan dalam menetapkan program seleksi, pengembangan, pemeliharaan, kompensasi, pengintegrasian dan pemberhentian pegawai.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi manajemen sumberdaya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum (Hasibuan, 2014), yaitu:

- a. Fungsi Manajerial
 - Perencanaan (*Planning*)
 - Pengorganisasian (*Organizing*)
 - Pengarahan (*Directing*)
 - Pengendalian (*Controlling*)
- b. Fungsi Operasional
 - Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*)
 - Pengembangan (*development*)
 - Kompensasi (*compensation*)
 - Pengintegrasian (*integration*)
 - Pemeliharaan (*maintenance*)
 - Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*)

Lebih lanjut dinyatakan bahwa, semua fungsi dalam manajemen tersebut akan dilaksanakan tergantung dengan kebutuhan, apakah akan dilakukan secara sederhana atau dengan tingkat kesulitan yang tinggi, dan dapat menggunakan hanya beberapa fungsi saja. Proses manajemen adalah hubungan yang saling berketerkaitan dengan beberapa fungsi manajemen yang diterapkan.

Dalam melakukan tugas manajerial, seseorang tidak terlepas dari kerjasama dengan orang lain dan dilakukan dengan proses *step by step of doing something*.

Model manajemen yang merupakan kegiatan utama manajemen, yaitu:

a. Perencanaan

Adalah pemilihan target organisasi atau penentuan organisasi yang kemudian dijabarkan ke dalam bentuk kerjasama dan pembagian tugas.

b. Pengorganisasian

Adalah tempat atau alat yang bisa digunakan untuk merealisasikan target atau tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

c. Pelaksanaan

Dilakukan oleh manajer untuk dapat mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mempengaruhi kepada bawahan untuk bekerja dengan sadar dan tanpa paksaan untuk mencapai tujuan;

d. Pengendalian

Adalah upaya untuk melancarkan usaha perbaikan dan pengembangan rencana yang strategis (rencana panjang dengan cakupan yang luas).

Setiap manusia sumber daya yang dapat dikembangkan, yaitu: 1) Sumber daya cipta, 2) Sumber daya Rasa, dan 3) Sumber daya karsa. Pengembangan sumber

daya tersebut akan menghasilkan budaya-kebudayaan-peradaban yang dalam prosesnya akan dipengaruhi oleh kondisi alam lingkungan, pergaulan manusia (interaksi sosial), perkembangan sains, dan teknologi (Almasri, 2016).

2.1.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam pelaksanaan pendidikan. Pendidikan yang merupakan suatu proses tidak dapat terlepas dari peran sumber daya manusia karena salah satu aspek penting itu adalah sumber daya manusia itu sendiri. Selain itu, manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia terkadang menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (Marlina, 2015).

2.1.1.4 Tujuan dan Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai kesuksesan melalui kerja sama dan kontribusi aktif dari manusia. Sedangkan secara khusus menurut Hasibuan (2014), manajemen sumber daya manusia bertujuan:

- a) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan mahir, dapat dipercaya dan memiliki usaha tinggi seperti yang diperlukan organisasi;
- b) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, ikut berperan, kemampuan dan keahlian mereka;

- c) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait kebutuhan bisnis;
- d) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bawah karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.

Dalam menjalankan sebuah organisasi baik itu organisasi bisnis maupun non bisnis keberadaan sumber daya manusia sangatlah penting dan merupakan kunci utama dalam keberhasilan sebuah organisasi. Sebesar apapun organisasi tidak akan dapat bertahan lama dengan adanya SDM yang tidak baik dan tidak bisa mengolah sumber daya yang ada. Manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi dilakukan oleh para pejabat organisasi misalnya seperti pihak manajemen dimana tujuannya adalah untuk memperkirakan apa saja kebutuhan organisasi di masa yang akan datang dan bagaimana cara mengatasi masalah dengan tepat pada organisasi tersebut. Berikut beberapa manfaat dari Manajemen SDM (Hasibuan, 2014), yaitu :

- Meningkatkan efektifitas dan efisiensi pendayagunaan SDM

Pada saat tahun berjalan mungkin sudah terjadi kasak kusuk di belakang mengenai kinerja salah satu karyawan yang kurang maksimal dan sebaiknya diganti dengan orang lain saja. Sebagai manager, informasi yang diterima akan menjadi masukan dalam melakukan evaluasi terhadap kondisi SDM saat ini. Pelaksanaan evaluasi akan dijadikan dasar dalam merencanakan kembali SDM

yang ada, agar mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pendayagunaan SDM. Penempatan SDM pada suatu posisi dan jabatan harus sesuai dengan kemampuannya. Kemampuan dan kapabilitas SDM menjadi dasar utama dalam pertimbangan, dan pada akhirnya tidak akan menciptakan konflik yang berakibat pada penurunan kinerja perusahaan. Dengan adanya perencanaan SDM ini perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih optimal dan maksimal.

- Meningkatkan penghematan biaya

Biaya merupakan salah satu komponen penting yang ada di dalam perusahaan dan harus diperhatikan dengan betul karena jika ada yang salah mengenai biaya atau beban ini bisa membuat perusahaan mengalami masalah keuangan serius. Hal ini juga berkaitan dengan perencanaan SDM. Jadi ketika hendak berencana merekrut pegawai baru maka sebaiknya terlebih dahulu dilakukan promosi kenaikan jabatan dan penghentian jabatan pada beberapa posisi supaya tidak terlalu banyak SDM yang ada di dalam perusahaan. Hal ini juga akan membuat penghematan biaya gaji pada perusahaan tersebut.

- Memastikan kebutuhan SDM yang kompeten

Melalui perencanaan SDM akan membuat proses penempatan pegawai menjadi lebih tepat pada kemampuannya sehingga perusahaan dapat menjalankan kemampuannya dengan baik untuk mencapai tujuan bersama. Ini juga diperlukan bagi pihak manajemen supaya bisa mengenali pegawainya dengan baik.

- Mendorong terbangunnya sistem informasi SDM yang akurat
Perencanaan SDM ini juga akan memberikan sistem informasi yang akurat dan tepat bagi perusahaan sehingga setiap pegawai yang memiliki masalah atau kekurangan dapat di atasi dengan baik. begitu pula dengan pegawai yang memiliki kompetensi lebih baik dari yang lain juga bisa diberikan bagian yang lebih baik.
- Meningkatkan koordinasi antar SDM
Ini juga merupakan salah satu manfaat yang sangat penting dari adanya sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai lebih optimal tanpa adanya miss komunikasi antar divisi. Meskipun terlihat sepele namun ini kerap kali menjadi masalah dimana ada miss komunikasi antar divisi dalam perusahaan, perencanaan SDM ini. ya karena dengan ini masing-masing atasan paling tidak selevel supervisor mampu mengenal pegawai lain dari divisi yang berbeda dan ini akan lebih mudah untuk mengkoordinasikan antar divisi dengan baik.
- Menciptakan suasana kebersamaan
Dalam pelaksanaan perencanaan SDM juga menuntut adanya kematangan emosi, sikap dan nilai antar masing-masing SDM sehingga perlu adanya toleransi di dalamnya. ini akan membantu menciptakan suasana kebersamaan yang lebih kondusif dalam pekerjaan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan karyawan adalah perasaan positif tentang pekerjaan dan lingkungan pekerjaan seseorang yang merupakan hasil akhir dari pelaksanaan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Kepuasan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu para karyawan harus mendapatkan kepuasan dalam melakukan setiap pekerjaannya. Perasaan senang atau tidaknya seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya adalah indikator seorang karyawan memiliki sikap kepuasan terhadap pekerjaannya.

Selain perasaan senang, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai harapan karyawan sesuai dengan keuntungan yang ia dapatkan dari pekerjaannya tersebut. Karena salah satu faktor penting yang membuat karyawan merasa puas adalah pekerjaannya itu sendiri dan lingkungan kerja yang terbangun dalam satu kesatuan sistem, baik fisik maupun sosial. Kepuasan kerja seorang karyawan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang yang sebagian waktunya dihabiskan di tempat kerja (Hasibuan, 2014).

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam

pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi. Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, lingkungan kerja, perjanjian psikologis, dan motivasi (Sinambela, 2016).

Lebih lanjut, para ahli memberikan definisi tentang kepuasan kerja sebagai berikut :

- a. Menurut Jex (2002), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek hubungan dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.
- b. Wehrich (1994), menyatakan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai.
- c. T. Hani Handoko (2000) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan pencerminan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya. Tingkat kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

- d. Menurut Sinambela (2016), setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya, yaitu. 1) bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, kelambanan bekerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai; 2) bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.
- e. Menurut Greenberg dan Baron (2003), kepuasan kerja adalah perilaku baik atau buruk yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.
- f. Menurut Mangkunegara (2001), bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menunjang atau tidaknya dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.
- g. Menurut Davis dan Newstrom (1998), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif. Misalnya, pernyataan berikut: “Saya senang melakukan tugas yang beraneka” yang berbeda dari pemikiran objektif; melalui pernyataan “pekerjaan saya rumit” dan keinginan perilaku, seperti pernyataan “Saya sedang merencanakan untuk tidak lagi melakukan pekerjaan ini dalam tiga bulan.” Ketiga bagian sikap itu membantu para

manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa datang.

Kepuasan kerja adalah *hal yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan berdasarkan usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri*. Jika pegawai bergabung dalam sebuah organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja bisa diartikan kecocokan antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi.

Kepuasan kerja biasanya mengacu pada sikap seorang pegawai. Misalnya, seorang administrator mungkin menyimpulkan bahwa “Steven tampaknya sangat senang dengan promosinya yang sekarang”. Kepuasan kerja dapat juga mengacu pada tingkat sikap, yang umum dalam suatu kelompok, seperti dalam: “Kepuasan kerja departemen penjualan adalah setiap penjualan yang tinggi.” Di samping itu, masalah moral sering kali mengacu pada sikap kelompok.

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi. Ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh, atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Sebagai contoh, meskipun kepuasan kerja karyawan secara umum mungkin tinggi dan ia menyukai promosi itu, ia mungkin tidak puas dengan jadwal liburannya. Studi kepuasan kerja sering kali berfokus pada hal-hal itu dan memilahnya menjadi hal-hal yang langsung berkaitan dengan isi pekerjaan dan konteks pekerjaan (perasaan karyawan

tentang lingkungan tugasnya, pengawas, rekan kerja, dan organisasi). Sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamik. Para manajer tidak dapat menciptakan kondisi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sekarang dan kemudian mengabaikannya selama beberapa tahun. Kepuasan kerja dapat menurun secepat timbulnya, bahkan terkadang lebih cepat dari pada saat timbulnya sehingga para manajer harus memperhatikannya setiap saat.

Kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Sifat lingkungan seseorang di luar pekerjaan mempengaruhi perasaan di dalam pekerjaan. Demikian juga halnya, karena pekerjaan adalah bagian penting dalam kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang. Hasilnya terdapat dampak bolak-balik (*spillover effect*) yang terjadi antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Konsekuensinya, para manajer mungkin tidak hanya perlu memantau pekerjaan dan lingkungan pekerjaan langsung tapi juga memantau sikap pegawai mereka terhadap bagian kehidupan lain (Sinambela, 2016).

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: 1) *Faktor psikologi* adalah faktor yang berhubungan dengan perasaan pegawai yang mencakup minat, nyaman dalam bekerja, perilaku terhadap kerja, bakat, dan keterampilan. 2) *Faktor sosial* adalah faktor yang bersangkutan dengan interaksi social baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda pekerjaannya. 3) *Faktor fisik* adalah faktor yang bersangkutan dengan keadaan fisik lingkungan kerja dan keadaan fisik pegawai, yang mencakup jenis

pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya. 4) *Faktor finansial*, adalah faktor yang bersangkutan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang mencakup sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya. 5) *Mutu pengawasan*. Kepuasan pegawai bisa ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga pegawai akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. 6) *Faktor hubungan antarpegawai*, antara lain (a) hubungan antara manager dengan pegawai, (b) faktor fisik dan kondisi kerja, (c) hubungan sosial di antara pegawai, (d) sugesti dari teman sekerja, dan (e) emosi dan situasi kerja.

2.1.2.3 Pentingnya Kepuasan Kerja

Penelaahan kepuasan kerja pegawai seyogianya dilakukan dengan teratur sehingga dapat dipastikan bahwa mereka dalam kondisi puas. manajer harus berusaha meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Untuk membangun organisasi atau masyarakat yang lebih baik, perlu menjawab tiga pertanyaan penting sebagai berikut : 1) Apakah jumlah pegawai yang tidak puas cukup banyak? 2) Apakah kepuasan kerja berkaitan dengan perilaku merusak? 3) Apakah perilaku itu merusak organisasi?

Beberapa telaah jangka panjang yang berskala nasional menunjukkan bahwa kepuasan kerja umumnya relatif tinggi dan stabil di negara maju. Akan tetapi, sejak tahun 1970-an banyak terjadi perubahan sosial yang menimbulkan

pernyataan luas bahwa kepuasan kerja sangat menurun, harapan pegawai secara dramatis meningkat. Corak tenaga kerja berubah ketika orang muda, wanita, dan golongan minoritas mencari pekerjaan. Meskipun harapan tenaga kerja meningkat, kualitas praktik manajemen juga meningkat sehingga beberapa telaah menunjukkan bahwa lebih dari 80% tenaga kerja masih melaporkan adanya kepuasan kerja.

2.1.2.4 Penyebab Kepuasan Kerja

Terdapat banyak variabel yang menyebabkan puas tidaknya seseorang dalam pekerjaannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001), terdapat lima penyebab kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*), perbedaan (*Discepancies*), pencapaian nilai (*Value attainment*), keadilan (*Equity*), dan komponen genetik (*Dispositional/genetic components*).

Lebih lanjut, Kreitner dan Kinicki (2001) menjabarkan penyebab terjadinya kepuasan kerja sebagai berikut:

a. Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*)

Dalam hal ini, kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya. Hal ini terkait dengan Teori Maslow, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklasifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan, termasuk di dalamnya adalah lingkungan kerja.

b. Perbedaan (*Discepancies*)

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang

diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila kenyataan lebih kecil dari yang diharapkan tentu saja akan menyebabkan ketidakpuasan. Sebaliknya, yang terjadi maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

c. Pencapaian Nilai (*Value attainment*)

Dalam hal ini, pencapaian nilai menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

d. Keadilan (*Equity*)

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Sulitnya adalah menyamakan persepsi satu dengan yang lain tentang kriteria dan urutan keadilan tersebut, mengingat kadar keadilan dimaksud adalah hal yang persepsional. Setidaknya tercermin bahwa yang berkontribusi lebih besar adalah wajar memperoleh nilai yang lebih besar pula.

e. Komponen Genetik (*Dispositional/genetic components*)

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan lingkungan kerja baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan sekerja dan lain-lain) maupun eksternal.

Lebih lanjut Kreitner dan Kinicki (2001), menyatakan bahwa selain penyebab kepuasan kerja, ada juga faktor penentu kepuasan kerja. Diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*); Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 2) Hubungan dengan atasan (*supervision*); Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa (*consideration*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif.
- 3) Teman sekerja (*workers*); Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 4) Promosi (*promotion*); Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
- 5) Gaji atau upah (*pay*); Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.1.2.5 Indikator Pengukuran Kepuasan Kerja

Indikator pengukuran kepuasan kerja di dasarkan pada teori kepuasan kerja, yang meliputi :

1) *Two Factor Theory*

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

2) *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

Berdasarkan kedua teori tersebut, Sinambela (2016) merincikan lebih lanjut indikator pengukuran terhadap kepuasan kerja, meliputi :

- 1) *Faktor psikologi* adalah faktor yang berhubungan dengan perasaan pegawai yang mencakup minat, nyaman dalam bekerja, perilaku terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- 2) *Faktor sosial* adalah faktor yang bersangkutan dengan interaksi social baik antar sesama pegawai, dengan atasannya, maupun pegawai yang berbeda pekerjaannya.
- 3) *Faktor fisik* adalah faktor yang bersangkutan dengan keadaan fisik lingkungan kerja dan keadaan fisik pegawai, yang mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
- 4) *Faktor finansial*, adalah faktor yang bersangkutan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang mencakup sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja: fisik dan non-fisik. Dua jenis lingkungan kerja ini sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang dihadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan, metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok.

Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (Wibowo, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014) definisi lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

Definisi lingkungan perusahaan menurut Swastha dan Sukotjo (Wibowo, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014) yang menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Menurut Sedarmayanti (Aruan & Fakhri, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik; adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua: lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan tidak langsung. Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya.

Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembaban, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, aroma ruangan, dan lainnya.

2. Lingkungan kerja non fisik; adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain. Jenis lingkungan kerja non-fisik utamanya berpengaruh juga dalam produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya wajib menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung kerja sama antar seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan

kerja non-fisik setidaknya harus terbuka dan suportif supaya karyawan merasa dihargai dan didukung. Bila lingkungan kerja non-fisik ini tidak baik, maka kinerja akan terganggu.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh ahli di bidang sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya berkaitan dengan berbagai faktor yang ada di sekitar karyawan, dan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa karyawan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar tercipta suasana kerja yang kondusif.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Naibaho (Aoliso & Lao, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Fasilitas Kerja Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, dan kekurangan ventilasi
- b. Gaji Dan Tunjangan Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- c. Hubungan Kerja Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil.

2.1.3.3 Indikator–Indikator Lingkungan Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja adalah :

- a. Cahaya atau Penerangan Cahaya atau penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Suhu Udara Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur bau bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, rasa sejuk dan segar dalam bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- c. Tata Warna Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- d. Kebisingan salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan

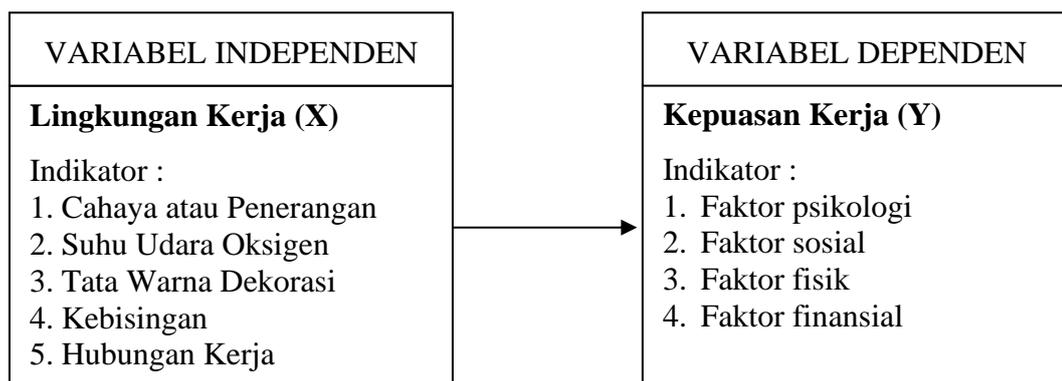
pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

- e. Hubungan Kerja Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Sedarmayanti, 2017).

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah model konseptual tentang bagaimana teori penelitian berhubungan dengan faktor yang diteliti (Sugiyono, 2016). Untuk lebih menjelaskan hubungan antar variabel tersebut, dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian (2020)

Ket :

_____ Pengujian variabel secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat)

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2015). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Dengan mengacu pada rumusan masalah, tinjauan teori, dan kerangka pemikiran diatas adapun hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian adalah :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja Guru di SMAN 4 Tanjungpinang Kepulauan Riau.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis melakukan kajian pustaka terhadap penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulis teliti. Hal ini dimaksudkan untuk menjadi acuan dan referensi bagi penulis.

2.4.1 Dalam Negeri

Adapun hasil penelitian yang termuat dalam jurnal dalam negeri, adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh antara variabel-variabel

yang diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh yang diuji antara lain pengaruh secara parsial antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta pengaruh secara simultan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu teknik purposive sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebesar 63 orang karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari uji f dan uji t. Data pada penelitian ini diolah menggunakan SPSS 20 *for Windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, Musadieg, & Nurtjahjono (2014) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan

kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara simultan maupun secara parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Jumlah sampel dalam penelitian yakni 61 responden karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, cabang Kandatel Malang. Analisis regresi linier berganda dengan *software* SPSS 16 digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, R^2 pada penelitian ini adalah sebesar 53%, hal ini berarti bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan 53% atas kepuasan kerja karyawan, sementara 47% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Suripatty & Ferdinandus (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Smk Negeri 1 Kota Sorong”. Guru sebagai pejabat pemerintah dan sebagai pelayan masyarakat adalah diharapkan selalu siap menjalankan tugasnya dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula. Untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, perlu didukung oleh lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK 1 Kota Sorong. Data yang

dikumpulkan menggunakan kuesioner, diikuti dengan analisis deskriptif kuantitatif menggunakan regresi linier sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK 1 Kota Sorong, dimana nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari alpha yang digunakan 0,05.

2.4.2 Luar Negeri

Hasil penelitian yang termuat dalam jurnal dalam negeri, adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Imran Saeed & Nasir (2016) dengan judul “*Work Environment on Job Satisfaction with mediating effect of Motivation among School Teachers in Lahore, Pakistan*”. Penelitian ini bertujuan untuk menilai hubungan antara lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada guru sekolah swasta di Lahore, Pakistan. Kuesioner standar digunakan untuk mengumpulkan data dari 300 guru sekolah swasta. Data dianalisis melalui SPSS dengan menggunakan korelasi, analisis komponen utama dan regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada guru sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan ada juga pengaruh positif Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Hasil menunjukkan bahwa Motivasi memediasi sebagian antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja guru sekolah di Lahore, Pakistan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2017) dengan judul "*The Influence of Compensation and Work Environment towards Teacher's Job Satisfaction*". Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 2 Pecangaan Jepara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis prasyarat, dan uji hipotesis termasuk analisis regresi linier sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja guru dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. dan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja guru. Dari pengujian hipotesis, ditemukan bahwa; (1) ada pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja guru yang diungkapkan oleh $Y = 55,50 + 0,585 X_1$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,834 dengan kontribusi sekitar 0,695 atau 69,05%, (2) ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru yang diungkapkan oleh $Y = 56,157 + 0,585 X_2$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,740 dengan kontribusi sekitar 0,547 atau 54,7%, (3) ada efek positif dari kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja guru yang diungkapkan oleh $Y = 39,414 + 0,427 X_1 + 0,299 X_2$ dengan koefisien korelasi sebesar 0,887 dengan kontribusi sekitar 0,788 atau 78,8%. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, harus ada peningkatan kompensasi sebagai penghargaan untuk guru dan kondisi lingkungan kerja yang baik yang akan meningkatkan kualitas pendidikan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiono (2016), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan kuantitatif pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono, (2016) bahwa “kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan/ *scoring*”.

3.2 Jenis Data

Data merupakan kumpulan informasi yang diperoleh dari suatu pengamatan yang dilakukan yang dapat berupa angka, lambang, atau karakteristik. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2017), mendefinisikan data primer adalah “Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan observasi secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu informasi tentang lingkungan terhadap kepuasan kerja guru.

Data ini diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui pemberian kuesioner secara langsung kepada responden. Responden dalam hal ini seluruh pendidik, baik ASN maupun Non ASN di lingkungan kerja SMA Negeri 4 Tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017), data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung, memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu dari sumber-sumber tertulis seperti buku-buku, referensi jurnal terdahulu, dan internet.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Peneliti melakukan pengumpulan data dan dilengkapi oleh berbagai keterangan melalui penelitian lapangan (*field research*) yang merupakan cara untuk

memperoleh data primer yang secara langsung melibatkan pihak responden dan dijadikan sampel dalam penelitian. Metode penelitian lapangan yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan tujuan untuk memperoleh informasi-informasi yang relevan mengenai variabel-variabel penelitian yang akan diukur dalam penelitian ini. Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden (guru) yang secara logis berhubungan dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam studi kepustakaan ini penulis mengumpulkan dan mempelajari berbagai teori dan konsep dasar yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teori dan konsep dasar tersebut penulis diperoleh dengan cara menelaah berbagai macam sumber seperti buku, jurnal, dan bahan bacaan yang relevan, baik yang bersifat hardcopy maupun bersumber dari situs-situs atau website yang berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah pendidik dan tenaga kependidikan, di lingkungan kerja SMA Negeri 4 Tanjungpinang.

3.4.1 Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek yang karakteristiknya hendak diduga. Satuan atau individu tersebut disebut unit analisis, bisa berupa orang, rumah tangga dan sebagainya dalam bentuk yang biasa dipakai dalam survey (Sunyoto, 2012). Adapun jumlah populasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.1
Jumlah Pengajar dan Tenaga Pengajar SMA Negeri 4 Tanjungpinang, Tahun 2020

No.	Jenis Tenaga	Jumlah
1.	Pendidik	58
2.	Tenaga Kependidikan	25
Jumlah		83

Sumber : SMA Negeri 4 Tanjungpinang, Tahun 2020

Tabel 3.1 memperlihatkan jumlah populasi penelitian yang berjumlah 83 orang dan terdiri dari pendidik sebanyak 58 orang (69,88%) dan tenaga kependidikan sebanyak 25 orang, atau mencapai 30,12%.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sujarweni, 2019).

Dikarenakan jumlah populasi yang sedikit, maka pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan secara sensus terhadap seluruh populasi yang berjumlah 83 orang atau *sampling jenuh*. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sujarweni, 2019). Maka sampel yang diinginkan oleh peneliti adalah semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan hal tersebut, maka pada penelitian ini, jumlah sampel yang dijadikan responden berjumlah sebanyak 58 responden, yang terdiri dari semua guru (pendidik).

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
1.	Lingkungan Kerja (X)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Nitisemito (Wibowo Dkk., 2014)	1. Cahaya atau Penerangan 2. Suhu Udara Oksigen 3. Tata Warna Dekorasi 4. Kebisingan 5. Hubungan Kerja (Sedarmayanti, 2017)	Skala Likert
2.	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. (Sinambela, 2016)	1. Faktor psikologi 2. Faktor sosial 3. Faktor fisik 4. Faktor finansial	Skala Likert

Sumber : Diolah dari berbagai sumber, 2020

Pada penelitian ini, pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2016) skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial. Pemberian skor pada setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

- | | | |
|---|---|---|
| a) Setiap jawaban yang sangat setuju (SS) | = | 5 |
| b) Setiap jawaban setuju (S) | = | 4 |
| c) Setiap jawaban kurang setuju (KS) | = | 3 |
| d) Setiap jawaban tidak setuju (TS) | = | 2 |
| e) Setiap jawaban sangat tidak setuju (STS) | = | 1 |

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data adalah langkah yang sangat penting dalam metode penelitian, karena dengan pengolahan data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Dalam melakukan pengolahan data akan dilakukan dengan bantuan aplikasi *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 25.0.

Dalam penelitian ini, langkah-langkah atau prosedur pengolahan data kuantitatif yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. *Editing*; Merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik. Misal : Apakah jawaban responden konsisten antar “pertanyaan usia dengan masa kerja; usia reponden 25 tahun dan jawaban masa kerja 10 tahun, jawaban tersebut tidak rasional dan tidak konsisten”.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Dengan tujuan menyederhanakan jawaban. Contoh *Coding* dasar misal : Data pendidikan terakhir yang dibagi menurut pendidikan terakhir responden Sekolah Menengah Atas (SMA) s/d Strata (S3).

3. *Scoring*; Proses pemberian skor dengan membuat klasifikasi atas jawaban kuisisioner sesuai tanggapan responden, yang termuat dalam hasil kuisisioner penelitian.

4. *Tabulating*

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program *SPSS 25*.

3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan yang dilakukan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menggambarkan tentang ringkasan data-data seperti rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimal, nilai minimal, dan jumlah data penelitian. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik variabel penelitian dan keadaan responden.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptik yang peneliti gunakan untuk mendeskripsikan variabel independen dan variabel dependennya, dilakukan melalui pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Lebih jelasnya mengenai skor tersebut, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.3
Interpretasi Hasil Perhitungan *Weight Mean Score* (WMS)

No.	Kategori	Rentang Nilai
1.	Sangat Tinggi	> 4,50
2.	Tinggi	3,50 - 4,50
3.	Sedang	2,50 - 3,50
4.	Rendah	1,50 - 2,50
5.	Sangat Rendah	≤ 1,50

Sumber : Umar (2014)

Pada tabel 3.3, memperlihatkan interpretasi dilakukan terhadap jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Setelah dilakukan perhitungan skor nilai, selanjutnya dicari nilai kecenderungan skor responden dengan menggunakan perhitungan *Weight Mean Score* (WMS) dan model ini digunakan untuk menafsirkan terhadap skor tersebut.

3.7.2 Uji Kualitas Data

Kualitas data penelitian suatu kuantitatif sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapaun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas (Sugiyono, 2016).

3.7.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas item-item pertanyaan dalam kuesioner bertujuan mengetahui apakah item-item tersebut benar-benar mengukur konsep-konsep yang dimaksudkan dalam penelitian ini dengan tepat. Bahwa butir-butir pengukuran yang dijadikan indikator terbukti memiliki validitas isi (*content validity*) yaitu butir-butir pengukuran tersebut merupakan alat ukur yang mencukupi dan *representative* yang telah sesuai dengan konsep teoritis (Sunyoto, 2012).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $>$ r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung \leq r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r hitung harus berada diatas nilai r tabel sebesar 0,258. Jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berarti tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi merupakan pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (*reliable*).

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur (instrumen) yang digunakan dapat dipercaya atau dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran. Pengujian reliabilitas ditunjukkan oleh koefisien *Alpha Croanbach*. Adapun kriteria dalam keputusan, adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai *Alpha Cronbach* secara keseluruhan \geq dari *Cronbach Alpha if item deleted*, maka dinyatakan *reliable*.
- b. Jika nilai *Alpha Cronbach* secara keseluruhan \leq dari *Cronbach Alpha if item deleted*, maka dinyatakan tidak *reliable*.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,6$ maka indikator tersebut dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Gujarati yang dikutip Sunyoto (2011), pengujian ini dilakukan untuk melihat model kemungkinan adanya gejala heteroskedastisitas, yaitu menunjukkan adanya varian yang tidak konstandari variabel residual, multikoleniaritas yang merupakan keadaan di mana satau atau lebih variabel bebas dapat dinyatakan sebagai kombinasi dari variabel bebas lainnya, dan uji

autokorelasi yaitu menunjukkan keadaan dimana kesalahan pengganggu antara periode t dengan t^1 dalam regresi linear.

Uji Asumsi klasik biasanya dilakukan dalam penelitian untuk menguji kelayakan atas model regresi yang dilakukan. Dalam penelitian ini pengujian yang dilakukan adalah Uji Normalitas, Uji Multikorelasi, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi.

3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi residual terdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur residual berskala ordinal, interval atau rasio. Apabila analisis penelitian menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi.

Menurut Sunyoto, (2011) dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas, adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $> 0,50$ maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikan $< 0,50$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi suatu data mengikuti normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Adapun beberapa pendekatan menurut Sunyoto (2011) sebagai berikut:

a. Pendekatan Histogram

Pada grafik histogram terlihat bahwa suatu variabel distribusi normal ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada grafik histogram terlihat bahwa dalam variabel keputusan distribusi normal, hal ini ditunjukkan dengan adanya distribusi data tersebut tidak menceng ke kanan.

b. Pendekatan Grafik

Probability plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu X) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu Y). Apabila plot dan keduanya berbentuk Linear (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-Pplot of regression standardized residual*. Sebagai dasar untuk mengambil keputusannya, jika titik-titik penyebaran sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka dengan demikian nilai residual telah normal.

c. Pengujian *One Sample* Kolmogorov-Smirnov

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Cara yang biasa dipakai untuk menghitung masalah ini adalah *Chi Square*. Tapi karena tes ini memiliki kelemahan, maka yang digunakan adalah Kolmogorov-Smirnov dalam mengukur *Goodness Of Fit Tes*.

3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto (2011) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu untuk pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Di mana berbagai macam uji Heteroskedastisitas yaitu dengan uji Glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi Spearman's rho. Dalam penelitian ini menggunakan titik-titik secara scatterplots regresi. Berikut pembahasannya.

Metode ini dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplot* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *Studentized antara residual* (SRESID), ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya). Adapun Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini, adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas pada penelitian tersebut, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sunyoto (2011), analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), digunakan rumus :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y	=	Kepuasan Kerja
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien Regresi dari variabel bebas (X)
X	=	Lingkungan Kerja
e	=	<i>error term</i> (keadaan pengganggu)

3.7.5 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah dibuat, dilakukan pengujian hipotesis secara parsial menggunakan t test dan seluruh analisis data menggunakan tingkat kepercayaan 95%. Nilai t_{hitung} digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau tidak.

Menurut Priyatno dalam Rahmawati (2014) uji ini digunakan dalam model regresi variabel pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.

Menurut Sunyoto (2011), uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Tingkat signifikan

pada penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Tingkat signifikan adalah tingkat toleransi kesalahan yang dapat terjadi dalam penelitian ini. Dengan kriteria pengambilan keputusan :

1. Ho ditolak : $\text{Sig-t} < 0,05$, yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Ho diterima : $\text{Sig-t} > 0,05$, yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Adapun kriteria pengujian Uji-t adalah sebagai berikut :

- a. Jika $-t \text{ hitung} \geq -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka Ho diterima.
- b. Jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka Ho ditolak.

Sedangkan kriteria pengujian secara signifikansi adalah :

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka Ho diterima.
 - b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka Ho ditolak.
3. Pengujian Nilai Kritis (t tabel)

Tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan df $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen.

3.7.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *adjusted R square* yang menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan satu. Semakin tinggi nilai *adjusted R square* maka semakin baik model regresi yang digunakan karena menandakan bahwa kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat

juga semakin besar, demikian pula apabila yang terjadi sebaliknya. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel–variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel–variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel independent. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2016).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil SMA Negeri 4 Tanjungpinang

SMA Negeri 4 Tanjungpinang merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas yang terdapat di wilayah Kota Tanjungpinang. SMA Negeri 4, berlokasi di : Jalan Pemuda No. 30, Kelurahan Tanjung Ayun Sakti, Kecamatan Bukit Bestari, Kota Tanjungpinang. Berikut disajikan profil singkat SMA Negeri 4 Tanjungpinang.

Gambar 4.1
Profil SMA Negeri 4 Tanjungpinang



• Nama Sekolah	:	SMAN 4 Tanjungpinang
• Alamat	:	Jl. Pemuda No. 30 Tanjungpinang
• No. Telepon	:	(0771)-21717
• Email	:	sman4_tpi@yahoo.co.id
• Website	:	http://www.sman4_tanjungpinang.sch.i
• Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN)	:	11000436
• Nomor Statistik Sekolah (NSS)	:	301316103004
• No. SK. Pendirian Sekolah	:	0519/0/1992
• Tanggal SK Pendirian Sekolah	:	5 September 1991
• Jenjang Akreditasi	:	B
• Status Sekolah	:	Negeri
• Tahun Didirikan	:	1984
• Tahun Beroperasi	:	1991
• Kepemilikan Tanah :		
a. Status Tanah	:	Hak Milik
b. Luas Tanah	:	217.424 m ²
c. Status Bangunan	:	Milik Pemrov. Kepri
d. Luas Seluruh Bangunan	:	10.707 m ²

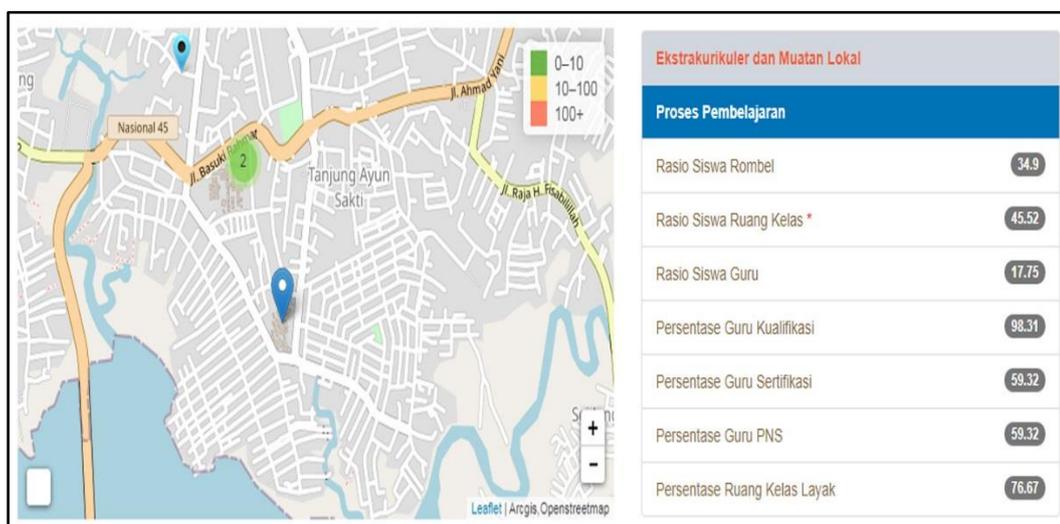
Sumber : Profil Sekolah SMA Negeri 4 Tanjungpinang, 2020

4.1.1 Sejarah Singkat SMA Negeri 4 Tanjungpinang

Gedung Sekolah dibangun pada tahun 1984 diperuntukkan untuk gedung SPG Negeri Tanjungpinang, SMA Negeri 5 Tanjungpinang mulai beroperasi Juli 1991 dengan SK. No. 0519/0/1992 tanggal 5 September 1991. Alih fungsi gedung SPG Negeri Tanjungpinang menjadi SMA Negeri 5 Tanjungpinang pada tanggal 29 Juni 1992. Kemudian pada tahun 1995 terjadi perubahan nama dari SMA Negeri 5 Tanjungpinang menjadi SMA Negeri 4 Tanjungpinang. Sejak tahun 2015, SMA Negeri 4 Tanjungpinang, telah mendapatkan Akreditasi B, dengan SK. Akreditasi No. 060 Tahun 2015, tertanggal 18-09-2015.

Saat ini SMA Negeri 4 Tanjungpinang telah memiliki jumlah siswa sebanyak 1.047 siswa, dengan jumlah ruang kelas mencapai 23 kelas. Untuk lebih jelasnya mengenai proses pembelajaran di SMA Negeri 4 Tanjungpinang, dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 4.2
Proses Pembelajaran Di SMA Negeri 4 Tanjungpinang



Sumber : Profil Sekolah SMA Negeri 4 Tanjungpinang, 2020

4.1.2 Visi dan Misi SMA Negeri 4 Tanjungpinang

Sebagai sekolah yang melahirkan generasi unggul, berkepribadian dan berkarakter, maka SMA Negeri 4 Tanjungpinang dalam menjalankan proses pembelajaran di sekolah selalu berpegang pada motto : “Unggul dalam prestasi, Luhur dalam Kepribadian Serta Berkarakter”, dengan visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi Sekolah

Menjadikan SMAN 4 Tanjungpinang berakhlak mulia, cerdas, berwawasan lingkungan dan Berkarakter serta mampu bersaing secara nasional

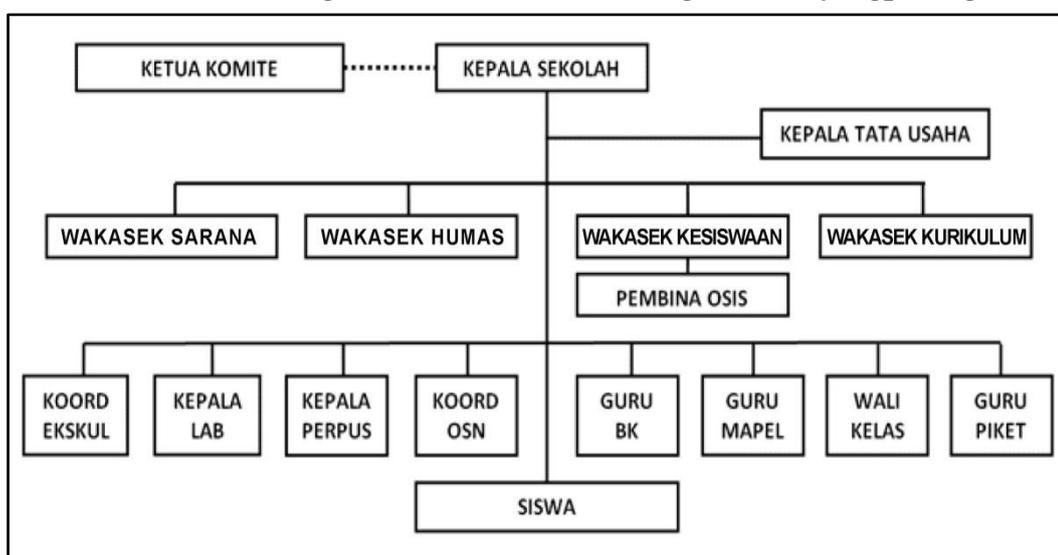
b. Misi Sekolah

- 1) Menanamkan iman dan taqwa kepada warga SMAN 4 Tanjungpinang melalui pembiasaan dalam mengelola lingkungan.
- 2) Melaksanakan proses belajar mengajar yang terencana dan terprogram.
- 3) Memberdayakan warga SMAN 4 Tanjungpinang sesuai dengan potensi yang ada dalam pengembangan diri dan berwawasan lingkungan.
- 4) Mempersiapkan peserta didik menuju masyarakat ilmiah dan umum serta berkarakter.
- 5) Melestarikan lingkungan sekolah, rumah dan masyarakat.
- 6) Memperkenalkan SMA Negeri 4 Tanjungpinang ketingkat nasional melalui prestasi akademik, dan ekstrakurikuler.
- 7) Membudayakan sikap peduli terhadap lingkungan.
- 8) Membudayakan kawasan bebas sampah.
- 9) Mewujudkan lingkungan sekolah yang hijau, nyaman dan asri.

4.1.3 Struktur Organisasi SMA Negeri 4 Tanjungpinang

Struktur organisasi Sekolah maka SMA Negeri 4 Tanjungpinang, terdiri dari Kepala Sekolah dengan 4 (empat) Wakil Kepala Sekolah, yang terdiri dari Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, Bidang Kesiswaan, Bidang Sarana dan Prasarana serta Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas. Untuk lebih jelasnya mengenai struktur organisasi, dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 4.3
Struktur Organisasi Sekolah SMA Negeri 4 Tanjungpinang



Sumber : Profil Sekolah SMA Negeri 4 Tanjungpinang, 2020

Berdasarkan struktur organisasi yang ditampilkan pada gambar 4.3, maka dapat diuraikan tugas dari masing-masing jabatan sebagai berikut :

1) Kepala Sekolah

Kepala Sekolah berfungsi sebagai *Edukator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator* dan *Motivator* (EMASLIM).

- Kepala Sekolah selaku edukator bertugas melaksanakan proses pengajaran secara efektif dan efisien.
- Kepala Sekolah selaku manajer mempunyai tugas :

- Menyusun perencanaan;
 - Mengorganisasikan kegiatan;
 - Mengarahkan / mengendalikan kegiatan;
 - Mengkoordinasikan kegiatan;
 - Melaksanakan pengawasan;
 - Menentukan kebijaksanaan;
 - Mengadakan rapat mengambil keputusan;
 - Mengatur proses belajar mengajar; dan
 - Mengatur administrasi Katatausahaan, Kesiswaan, Ketenagaan, Sarana prasarana, Keuangan.
- Kepala Sekolah selaku administrator bertugas menyelenggarakan administrasi :
 - Perencanaan;
 - Pengorganisasian;
 - Pengarahan dan pengendalian;
 - Pengkoordinasian;
 - Pengawasan;
 - Evaluasi;
 - Kurikulum;
 - Kesiswaan;
 - Ketatausahaan;
 - Ketenagaan;
 - Kantor;

- Keuangan;
 - Perpustakaan;
 - Laboratorium;
 - Ruang keterampilan – kesenian;
 - Bimbingan konseling;
 - UKS;
 - OSIS;
 - Serbaguna;
 - Media pembelajaran;
 - Gudang;
 - 7K; dan
 - Sarana / prasarana dan perlengkapan lainnya.
- Kepala Sekolah selaku Supervisor bertugas menyelenggarakan supervisi mengenal :
 - Proses belajar mengajar;
 - Kegiatan bimbingan;
 - Kegiatan ekstrakurikuler;
 - Kegiatan kerja sama dengan masyarakat/ instansi lain;
 - Kegiatan ketatausahaan;
 - Sarana dan prasarana;
 - Kegiatan OSIS;
 - Kegiatan 7K;
 - Perpustakaan;

- Laboratorium;
- Kantin/ warung sekolah;
- Koperasi sekolah; dan
- Kehadiran guru, pegawai, dan siswa.

2) Kepala Tata Usaha

Kepala Tata Usaha bertugas melaksanakan ketatalaksanaan sekolah, sebagai berikut :

- Penyusunan program kerja tata usaha sekolah;
- Pengelolaan keuangan sekolah;
- Pengurus administrasi ketenagaan dan siswa;
- Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha sekolah;
- Penyusunan administrasi perlengkapan;
- Penyusunan dan penyajian data/ statistik sekolah;
- Mengkoordinasikan dan melaksanakan 7K; dan
- Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pengurusan ketata usahaan secara berkala.

Selain itu, Kepala Tata Usaha bertugas mengadakan administrasi sekolah dengan sebaik-baiknya yang meliputi :

- Progam Kerja Kepala Sekolah;
- RAPBS;
- Kalender Pendidikan;
- Daftar Pembagian Tugas;
- Struktur Organisasi Sekolah;

- Jadwal Pelajaran;
- Peraturan Tata Tertib Guru dan Tata Usaha;
- Acara kerja Kepala Sekolah;
- Jadwal Guru Piket;
- Buku Piket;
- Buku Pembinaan;
- Himpunan Hasil supervisi;
- Buku Pengumuman;
- Buku Notula Rapat;
- Buku Tamu Umum dan Khusus;
- Dokumen Pendirian sekolah;
- Daftar hadir guru, tenaga teknis kependidikan dan tenaga tata usaha;
- Form monitoring kegiatan 7 K di sekolah;
- Program satuan pelajaran, perangkat KBM lainnya untuk proses belajar mengajar tatap muka dikelas; dan
- Buku agenda surat keluar / masuk.

Terkait dengan tugas pokok dan fungsi tata usaha – bendahara, Kepala Tata Usaha melaksanakan, hal-hal yang meliputi :

- Menerima RAPBS setiap awal tahun ajaran baru;
- Membuat perencanaan anggaran bulanan dan tahunan;
- Mengelola sumber dana dan pengeluarannya;
- Membuat laporan keuangan bulanan dan tahunan;
- Membuat usulan gaji karyawan;

- Membayarkan gaji guru dan karyawan;
- Menerima pembayaran dana SPP atau sumber lain dari siswa; dan
- Menyetor dana SPP atau sumber lain ke bendahara.

3) Wakil Kepala Sekolah

Wakil Kepala Sekolah membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- Penyusunan rencana, pembuatan program kegiatan dan program pelaksanaan;
- Pengorganisasian;
- Pengarahan;
- Ketenagakerjaan;
- Pengkoordinasian;
- Pengawasan;
- Penilaian;
- Identifikasi dan pengumpulan data;
- Pengembangan keunggulan; dan
- Penyusunan laporan.

Pada pelaksanaannya, Wakil Kepala Sekolah membantu Kepala Sekolah sesuai dengan bidang tugas yang dimilikinya, terdiri dari :

1. Wakasek Bidang Kurikulum

- Menyusun dan menjabarkan Kalender Pendidikan;
- Menyusun Pembagian Tugas Guru dan Jadwal Pelajaran;

- Mengatur Penyusunan Program Pengajaran (Program Semester, Satuan Pelajaran, Persiapan Mengajar, dan Penyesuaian Kurikulum);
- Mengatur pelaksanaan program penilaian Kriteria Kenaikan Kelas, Kelulusan dan Laporan Kemajuan Belajar Siswa serta pembagian Raport dan STTB;
- Mengatur pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan;
- Mengatur pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar;
- Mengatur Pengembangan MGMP dan Koordinator mata pelajaran;
- Mengatur Mutasi Siswa;
- Melaksanakan supervisi administrasi dan akademis; dan
- Menyusun Laporan.

2. Wakasek Bidang Kesiswaan

- Mengatur pelaksanaan Bimbingan Konseling;
- Mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan 7K (Keamanan, Kebersihan, Ketertiban, Keindahan, Kekeluargaan, Kesehatan dan Kerindangan);
- Mengatur dan membina program kegiatan OSIS meliputi: Kepramukaan, Palang Merah Remaja (PMR), Kelompok Ilmiah Remaja (KIR), Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), Patroli Keamanan Sekolah (PKS) Paskibra;
- Mengatur pelaksanaan Kurikuler dan Ekstra Kurikuler;
- Menyusun dan mengatur pelaksanaan pemilihan siswa teladan sekolah;
- Menyelenggarakan Cerdas Cermat, Olah Raga Prestasi; dan

- Menyeleksi calon untuk diusulkan mendapat beasiswa.

3. Wakasek Bidang Saran Dan Prasarana

- Merencanakan kebutuhan sarana prasarana untuk menunjang proses belajar mengajar;
- Merencanakan program pengadaannya;
- Mengatur pemanfaatan Sarana Prasarana;
- Mengelola perawatan, perbaikan dan pengisian;
- Mengatur pembakuannya; dan
- Menyusun laporan.

4. Wakasek Bidang Hubungan Masyarakat

- Mengatur dan mengembangkan hubungan dengan komite dan peran komite;
- Menyelenggarakan bakti social, karyawisata;
- Menyelenggarakan pameran hasil pendidikan di sekolah (gebyar seni);
- Menyusun laporan.

4) Guru Mata Pelajaran

- Membuat Perangkat Pembelajaran;
- Melaksanakan kegiatan pembelajaran;
- Melaksanakan kegiatan Penilaian Proses Belajar, Ulangan Harian, Ulangan Umum, Ujian Akhir;
- Melaksanakan analisis hasil ulangan harian;
- Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan;
- Mengisi daftar nilai siswa;

- Melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan) kepada guru lain dalam proses kegiatan belajar mengajar;
- Membuat alat pelajaran / alat peraga;
- Menumbuh kembangkan sikap menghargai karya seni;
- Mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum;
- Melaksanakan tugas tertentu di sekolah;
- Mengadakan pengembangan program pengajaran;
- Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar;
- Mengisi dan meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran;
- Mengatur keberhasilan ruang kelas dan pratikum; dan
- Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan perangkatnya.

5) Wali Kelas

- Pengelolaan kelas;
- Penyelenggaraan administrasi kelas meliputi : Denah tempat duduk siswa, Papan absensi siswa, Daftar pelajaran kelas, Daftar piket kelas, Buku absensi siswa, Buku kegiatan pembelajaran/buku kelas, Tata tertib siswa, pembuatan statistik bulanan siswa;
- Pengisian daftar kumpulan nilai (*legger*);
- Pembuatan catatan khusus tentang siswa;
- Pencatatan mutasi siswa;
- Pengisian buku laporan penilaian hasil belajar; dan
- Pembagian buku laporan hasil belajar.

6) Guru Bimbingan Dan Konseling

- Penyusunan program dan pelaksanaan bimbingan dan konseling;
- Koordinasi dengan wali kelas dalam rangka mengatasi masalah-masalah yang dihadapi oleh siswa tentang kesulitan belajar;
- Memberikan layanan dan bimbingan kepada siswa agar lebih berprestasi dalam Kegiatan belajar;
- Memberikan saran dan pertimbangan kepada siswa dalam memperoleh gambaran tentang lanjutan pendidikan & lapangan pekerjaan yang sesuai;
- Mengadakan penilaian pelaksanaan Bimbingan dan Penyuluhan;
- Menyusun Statistik hasil penilaian B.K;
- Melaksanakan kegiatan analisis hasil evaluasi belajar;
- Menyusun dan melaksanakan program tindak lanjut Bimbingan dan Konseling; dan
- Menyusun laporan pelaksanaan Bimbingan dan Konseling.

7) Petugas Perpustakaan

- Perencanaan program kerja perpustakaan;
- Pengurusan pelaksanaan perpustakaan;
- Perencanaan pengembangan perpustakaan;
- Pemeliharaan dan perbaikan buku perpustakaan;
- Penyimpanan buku-buku perpustakaan;
- Melaksanakan inventarisai perpustakaan;
- Melayani pemakai perpustakaan;
- Mengatur dan menata perpustakaan;
- Menyeleksi pembelian buku;

- Mengusahakan pengadaan buku baru;
- Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan; dan
- Menjaga dan melaksanakan kegiatan keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan dan kekeluargaan.

8) Petugas Laboran

- Sebagai penanggung jawab atas Laboratorium;
- Membantu mempersiapkan ruang laboratorium;
- Mempersiapkan ruang laboratorium;
- Melakukan pemeliharaan dan penyimpanan alat-alat praktik;
- Mengadakan pengawasan terhadap pelaksanaan praktik;
- Mengadakan penyusunan laporan keadaan alat praktik;
- Menerima, memeriksa dan meneliti alat-alat yang telah dikembalikan oleh guru;
- Mengetahui kegunaan dan cara kerja setiap peralatan yang menjadi wewenangnya;
- Melaporkan alat rusak, hilang kepada Kepala Sekolah;
- Menjaga dan melaksanakan kegiatan keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan dan kekeluargaan; dan
- Membuka daftar skala prioritas kebutuhan untuk kelancaran praktikum.

4.2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap guru yang mengajar di SMAN 4 Tanjungpinang, dapat diketahui gambaran umum tentang karakteristik responden yang dari hasil penyebaran kuesioner kepada 58 responden yang merupakan pegawai SMA Negeri 4 Tanjungpinang, meliputi lima aspek yang meliputi : usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan terakhir dan status kepegawaian. Untuk lebih jelasnya mengenai karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden

No	Identifikasi Responden	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1	Usia	<30	6	10,30%
		31-40	16	27,60%
		41-50	18	31,00%
		>50	18	31,00%
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	16	27,60%
		Perempuan	42	72,40%
3	Masa Kerja	<5	33	56,90%
		6-10	10	17,20%
		>10	15	25,90%
4	Pendidikan Terakhir	S1	52	89,70%
		S2	5	8,60%
		S3	1	1,70%
		PNS	35	60,30%
5	Status Kepegawaian	PTK	17	29,30%
		HONOR	6	6,10%

Sumber : Olahan data SPSS V. 25, (2020)

Tabel 4.1 memperlihatkan karakteristik responden penelitian. Adapun penjelasannya disampaikan sebagai berikut :

- a. Usia responden dengan tingkat tertinggi sebanyak 18 (31,00%) adalah responden dengan rentang usia >50 tahun, sedangkan usia dengan responden dengan tingkat terendah adalah usia <30 tahun ialah sebanyak 6 (10,3%). Hal ini menunjukkan bahwa responden di SMAN 4 Tanjungpinang memang memiliki pegawai dengan usia produktif yaitu >50 tahun.
- b. Jenis kelamin responden dengan persentase terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 42 (72,40%) sedangkan laki-laki memiliki persentase yang lebih sedikit yaitu sebanyak 16 (27,60%). Hal ini berarti bahwa sebagian dari responden didominasi oleh perempuan mengingat perempuan hatinya lebih lembut dan cepat menyadari kalau hidup bahagia akan terjadi bila membantu orang lain, dan juga penyayang, makanya banyak wanita yang berprofesi sebagai guru karena berbagi ilmu juga membantu anak-anak sukses di masa mendatang.
- c. Masa kerja responden dengan persentase terbanyak adalah responden dengan masa kerja <5 tahun sebanyak 33 (56,90%) sedangkan 6-10 memiliki persentase yang lebih sedikit yaitu sebanyak 10 (17,20%), hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja dibawah 5 tahun.
- d. Pendidikan terakhir responden dengan persentase terbanyak adalah adalah S1 sebanyak 52 (89,7)%, sedangkan S3 memiliki persentase yang lebih sedikit

yaitu sebanyak 1 (1,7%), hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir adalah S1.

- e. Status kepegawaian dengan persentase terbanyak adalah PNS sebanyak 35 (60,30%) sedangkan HONOR memiliki persentase yang lebih sedikit yaitu sebanyak 6 (10,3%), hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki status kepegawaian PNS.

4.3 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel merupakan hasil analisis yang didasarkan pada jawaban responden pada penelitian ini. Adapun variabel yang digunakan adalah variabel Lingkungan Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Y). Adapun hasil analisis dijelaskan pada sub bab berikut.

4.3.1. Variabel Lingkungan Kerja (X)

Analisis deskriptif variabel Lingkungan kerja didasarkan pada jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variabel lingkungan kerja dinilai dari indikator : Cahaya atau penerangan; Suhu udara, oksigen; Tata warna dekorasi; Kebisingan dan hubungan kerja. Adapun hasil dari jawaban responden, terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Skoring Penilaian Indikator Cahaya Atau Penerangan

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Tinggi	5	12	60	26,91%
Tinggi	4	28	112	50,22%
Sedang	3	15	45	20,18%
Rendah	2	3	6	2,69%
Sangat Rendah	1	0	0	0.00 %
Jumlah		58	223	100 %
Rata-rata			3.84	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuantitatif (2020)

Berdasarkan tanggapan responden yang tersaji pada tabel 4.2 mengenai kondisi pencahayaan atau penerangan di sekolah, diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 28 orang (50,22%), sedangkan sebagian kecil menyatakan rendah sebanyak 3 orang (2,69%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap kondisi pencahayaan atau penerangan di sekolah sebesar 3.84 dan termasuk rentang nilai tinggi.

Tabel 4.3
Skoring Penilaian Indikator Suhu Udara, Oksigen

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Tinggi	5	10	50	21,46%
Tinggi	4	40	160	68,67%
Sedang	3	7	21	9,01%
Rendah	2	1	2	0,86%
Sangat Rendah	1	0	0	0.00%
Jumlah		58	233	100 %
Rata-rata			4.02	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuantitatif (2020)

Berdasarkan tanggapan responden yang tersaji pada tabel 4.3 mengenai kondisi suhu udara, oksigen di sekolah, diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 40 orang (68,67%), sedangkan sebagian kecil menyatakan rendah sebanyak 1 orang atau sebesar 0,86%. Adapun rata-rata jawaban responden terhadap kondisi suhu udara, oksigen di sekolah sebesar 4.02 dan termasuk rentang nilai tinggi.

Tabel 4.4
Skoring Penilaian Indikator Tata Warna Dekorasi

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Tinggi	5	7	35	15,35%
Tinggi	4	40	160	70,18%
Sedang	3	11	33	14,47%
Rendah	2	0	0	0,00%
Sangat Rendah	1	0	0	0.00%
Jumlah		58	228	100 %
Rata-rata			3.93	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuantitatif (2020)

Berdasarkan tanggapan responden yang tersaji pada tabel 4.4 mengenai kondisi tata warna dekorasi di sekolah, diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 40 orang (70,18%), sedangkan sebagian kecil menyatakan tinggi sebanyak 7 orang (15,35%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap kondisi tata warna dekorasi di sekolah sebesar 3.93 dan termasuk rentang nilai tinggi.

Untuk tanggapan penilaian responden terhadap indikator kebisingan yang terjadi di lingkungan kerja SMA Negeri 4 Tanjungpinang, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5
Skoring Penilaian Indikator Kebisingan

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Tinggi	5	6	30	13,57%
Tinggi	4	36	144	65,16%
Sedang	3	15	45	20,36%
Rendah	2	1	2	0,90%
Sangat Rendah	1	0	0	0.00%
Jumlah		58	221	100 %
Rata-rata			3.81	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuantitatif (2020)

Berdasarkan tanggapan responden yang tersaji pada tabel 4.5 mengenai kondisi kebisingan di sekolah, diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 36 orang (65,16%), sedangkan sebagian kecil menyatakan rendah sebanyak 1 orang (0,90%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap kondisi pencahayaan atau penerangan di sekolah sebesar 3.81 dan termasuk rentang nilai tinggi.

Tabel 4.6
Skoring Penilaian Indikator Hubungan Kerja

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Sangat Tinggi	5	9	45	19,65%
Tinggi	4	39	156	68,12%
Sedang	3	8	24	10,48%

Rendah	2	2	4	1,75%
Sangat Rendah	1	0	0	0.00%
Jumlah		58	229	100 %
Rata-rata			3.95	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuantitatif (2020)

Berdasarkan tanggapan responden yang tersaji pada tabel 4.6 mengenai kondisi hubungan kerja di sekolah, diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 39 orang (68,12%), sedangkan sebagian kecil menyatakan rendah sebanyak 2 orang (1,75%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap hubungan kerja di sekolah sebesar 3.95 dan termasuk rentang nilai tinggi.

Dari penilaian terhadap kelima indikator dalam pengukuran lingkungan kerja diperoleh hasil sebagaimana tersaji pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Skoring Penilaian Variabel Lingkungan Kerja (X)

No	Indikator	Skor	Skor Max	Skor Min	Skor Rata2
1	Cahaya Atau Penerangan	223	290	116	3,84
2	Suhu Udara, Oksigen	233	290	116	4,02
3	Tata Warna Dekorasi	228	290	116	3,93
4	Kebisingan	221	290	116	3,81
5	Hubungan Kerja	229	290	116	3,95
Rata-Rata					3,91

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuantitatif (2020)

Dari kelima indikator dalam pengukuran terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X), penilaian tertinggi responden menunjukkan bahwa Suhu Udara, Oksigen

memiliki nilai rata-rata mencapai 4.02. Kondisi ini didukung oleh luas area sekolah yang mencapai 217.424 meter persegi dan keberadaannya relatif jauh dari jalan raya. Selain itu, pada ruang guru, ruang tata usaha dan ruang lainnya telah memiliki Air Conditioner (AC) yang mampu memberikan kenyamanan pendidik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan untuk indikator kebisingan, memiliki nilai rata-rata sebesar 3.81 dan merupakan penilaian yang paling rendah dari kelima indikator lingkungan kerja. Aktivitas kendaraan yang melintasi jalan raya sering menciptakan kebisingan dan mengganggu aktivitas belajar dan mengajar di lingkungan SMA Negeri 4 Tanjungpinang.

4.3.2. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Analisis deskriptif variabel Kepuasan Kerja didasarkan pada jawaban responden atas kuesioner yang disebarakan kepada responden. Variabel kepuasan kerja dinilai dari indikator : Faktor Psikologi; Faktor Sosial, Faktor Fisik; Faktor Finansial.

1. Faktor Psikologi

Penilaian terhadap faktor psikologi dilakukan dengan memberikan 6 (enam) item pernyataan yang terkait dengan: kesesuaian pekerjaan dengan minat, otonomi dalam menyelesaikan pekerjaan, tugas yang diberikan sesuai dengan bakat dan kecapakan, kesesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan, kreativitas pegawai serta pekerjaan yang senangi.

Tabel 4.8
Skoring Penilaian Indikator Faktor Psikologi

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Kesesuaian Pekerjaan Dengan Minat				
Sangat Tinggi	5	20	100	41,15%
Tinggi	4	29	116	47,74%
Sedang	3	9	27	11,11%
Rendah	2	0	0	0,00%
Sangat Rendah	1	0	0	0,00%
Jumlah		58	243	100%
Rata-rata			4.19	Tinggi
Otonomi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan				
Sangat Tinggi	5	20	100	40,49%
Tinggi	4	33	132	53,44%
Sedang	3	5	15	6,07%
Rendah	2	0	0	0,00%
Sangat Rendah	1	0	0	0,00%
Jumlah		58	247	100%
Rata-rata			4.26	Tinggi
Tugas Yang Diberikan Sesuai Dengan Bakat Dan Kecapakan				
Sangat Tinggi	5	24	120	48,78%
Tinggi	4	25	100	40,65%
Sedang	3	8	24	9,76%
Rendah	2	1	2	0,81%
Sangat Rendah	1	0	0	0,00%
Jumlah		58	246	100%
Rata-rata			4.24	Tinggi

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Kesesuaian Pekerjaan Dengan Tingkat Pendidikan				
Sangat Tinggi	5	23	115	45,45%
Tinggi	4	33	132	52,17%
Sedang	3	2	6	2,37%
Rendah	2	0	0	0,00%
Sangat Rendah	1	0	0	0,00%
Jumlah		58	253	100%
Rata-rata			4.36	Tinggi
Kreativitas Pegawai				
Sangat Tinggi	5	16	80	32,92%
Tinggi	4	37	148	60,91%
Sedang	3	5	15	6,17%
Rendah	2	0	0	0,00%
Sangat Rendah	1	0	0	0,00%
Jumlah		58	243	100%
Rata-rata			4.19	Tinggi
Pekerjaan Yang Senangi				
Sangat Tinggi	5	22	110	44,00%
Tinggi	4	32	128	51,20%
Sedang	3	4	12	4,80%
Rendah	2	0	0	0,00%
Sangat Rendah	1	0	0	0,00%
Jumlah		58	250	100%
Rata-rata			4.31	Tinggi
Rerata Penilaian Indikator			4.26	Tinggi
Faktor Psikologi				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuantitatif (2020)

Adapun hasil penilaian pada indikator faktor psikologi yang tersaji pada tabel 4.8, diuraikan sebagai berikut :

1. Penilaian pendidik terhadap kesesuaian pekerjaan dengan minatnya diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 29 orang (47,74%), dan sebagian kecil menyatakan sedang sebanyak 9 orang (11,11%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap kondisi kesesuaian pekerjaan dengan minatnya di sekolah sebesar 4.19 dan termasuk rentang nilai tinggi.
2. Penilaian pendidik terhadap otonomi dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 33 orang (53,44%), dan sebagian kecil menyatakan sedang sebanyak 5 orang (6,07%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap otonomi atau kemandirian pendidik dan tenaga pendidikan dalam menyelesaikan pekerjaan di sekolah sebesar 4.26 dan termasuk rentang nilai tinggi.
3. Penilaian pendidik terhadap tugas yang diberikan sesuai dengan bakat dan kecapakan diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 25 orang (40,65%), dan sebagian kecil menyatakan rendah sebanyak 1 orang (0,81%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap tugas yang diberikan sesuai dengan bakat dan kecapakan di sekolah sebesar 4.24 dan termasuk rentang nilai tinggi.
4. Penilaian pendidik terhadap kesesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 33 orang (52,17%), dan sebagian kecil menyatakan sedang sebanyak 2 orang (2,37%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap kesesuaian pekerjaan

dengan tingkat pendidikan di sekolah sebesar 4.36 dan termasuk rentang nilai tinggi.

5. Penilaian pendidik terhadap kreativitas pegawai diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 37 orang (60,91%), dan sebagian kecil menyatakan sedang sebanyak 5 orang (5,17%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap kreativitas pegawai di sekolah sebesar 4.19 dan termasuk rentang nilai tinggi.
6. Penilaian pendidik terhadap pekerjaan yang senangi diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 32 orang (51,20%), dan sebagian kecil menyatakan sedang sebanyak 4 orang (4,80%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap pekerjaan yang senangi di sekolah sebesar 4.31 dan termasuk rentang nilai tinggi.

Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap indikator faktor psikologi memiliki rata-rata nilai sebesar 4.26. Adapun rata-rata penilaian tertinggi pada indikator ini terdapat pada item pernyataan “kesesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan” sebesar 4.36. Secara psikologi responden merasa bahwa tingkat pendidikan yang sudah dimiliki oleh pendidik dalam hal ini guru sudah di tahap pantas untuk menjadi pendidik bagi murid yang di ajar, sehingga dalam hal ini pendidik merasa senang dalam melakukan pekerjaannya karena sesuai dengan tingkat pendidikan yang di miliki sebagai guru. Sedangkan untuk nilai terendah pada indikator ini pada “kesesuaian pekerjaan dengan minat” dengan nilai rata-rata sebesar 4.19.

2. Faktor Sosial

Penilaian terhadap faktor sosial dilakukan dengan memberikan 6 (enam) item pertanyaan yang terkait dengan: dukungan dari rekan kerja, bantuan dari atasan, kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung, saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, sistem pengawasan atasan yang tegas dalam menegakkan disiplin serta pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan. Lebih jelasnya hasil tanggapan responden terhadap indikator faktor sosial, di lingkungan SMA Negeri 4 Tanjungpinang, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Skoring Penilaian Indikator Faktor Sosial

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Dukungan Dari Rekan Kerja				
Sangat Tinggi	5	20	100	40,49%
Tinggi	4	33	132	53,44%
Sedang	3	5	15	6,07%
Rendah	2	0	0	0,00%
Sangat Rendah	1	0	0	0,00%
Jumlah		58	247	100%
Rata-rata			4.26	Tinggi
Bantuan Dari Atasan				
Sangat Tinggi	5	28	140	54,69%
Tinggi	4	26	104	40,63%
Sedang	3	4	12	4,69%
Rendah	2	0	0	0,00%
Sangat Rendah	1	0	0	0,00%

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Jumlah		58	256	100%
Rata-rata			4.41	Tinggi
Kondisi Dan Lingkungan Kerja Yang Mendukung				
Sangat Tinggi	5	29	145	56,86%
Tinggi	4	24	96	37,65%
Sedang	3	4	12	4,71%
Rendah	2	1	2	0,78%
Sangat Rendah	1	0	0	0.00%
Jumlah		58	255	100%
Rata-rata			4.40	Tinggi
Saling Bekerja Sama Dalam Menyelesaikan Pekerjaan				
Sangat Tinggi	5	27	135	53,36%
Tinggi	4	25	100	39,53%
Sedang	3	6	18	7,11%
Rendah	2	0	0	0.00%
Sangat Rendah	1	0	0	0.00%
Jumlah		58	253	100%
Rata-rata			4.36	Tinggi
Sistem Pengawasan Atasan Yang Tegas Dalam Menegakkan Disiplin				
Sangat Tinggi	5	19	95	39,09%
Tinggi	4	31	124	51,03%
Sedang	3	8	24	9,88%
Rendah	2	0	0	0.00%
Sangat Rendah	1	0	0	0.00%
Jumlah		58	243	100%
Rata-rata			4.19	Tinggi

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Pengawasan Yang Dilakukan Secara Terus Menerus Dan Berkesinambungan				
Sangat Tinggi	5	19	95	39,09%
Tinggi	4	31	124	51,03%
Sedang	3	8	24	9,88%
Rendah	2	0	0	0,00%
Sangat Rendah	1	0	0	0,00%
Jumlah		58	252	100%
Rata-rata			4.34	Tinggi
Rerata Penilaian Indikator Faktor Sosial			4.33	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuantitatif (2020)

Hasil penilaian pada indikator faktor sosial yang tersaji pada tabel 4.9, diuraikan sebagai berikut :

1. Penilaian pendidik di SMA Negeri 4 Tanjungpinang terhadap dukungan dari rekan kerja diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 33 orang (53,44%), dan sebagian kecil menyatakan sedang sebanyak 5 orang (6,07%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap dukungan dari rekan kerja di sekolah sebesar 4.26 dan termasuk rentang nilai tinggi.
2. Penilaian pendidik di SMA Negeri 4 Tanjungpinang terhadap bantuan dari atasan diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat tinggi sebanyak 28 orang (54,69%), dan sebagian kecil menyatakan sedang sebanyak 4 orang (4,69%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap bantuan dari atasan di lingkungan SMA Negeri 4 Tanjungpinang sebesar 4.41 dan termasuk rentang nilai tinggi.

3. Penilaian pendidik terhadap kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung, diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 29 orang (56,86%), dan sebagian kecil menyatakan rendah sebanyak 1 orang (0,78%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung di sekolah sebesar 4.40 dan termasuk rentang nilai tinggi.
4. Penilaian pendidik di SMA Negeri 4 Tanjungpinang terhadap saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat tinggi sebanyak 27 orang (53,36%), dan sebagian sedang menyatakan sedang sebanyak 6 orang (7,11%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan di sekolah sebesar 4.36 dan termasuk rentang nilai tinggi.
5. Penilaian pendidik di SMA Negeri 4 Tanjungpinang terhadap sistem pengawasan atasan yang tegas dalam menegakkan disiplin diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 31 orang (51,03%), dan sebagian kecil menyatakan sedang sebanyak 8 orang (9,88%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap sistem pengawasan atasan yang tegas dalam menegakkan disiplin di sekolah sebesar 4.19 dan termasuk rentang nilai tinggi.
6. Penilaian pendidik terhadap pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 26 orang (51,59%), sedang sebagian kecil menyatakan sedang sebanyak 6 orang (7,14%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan di sekolah sebesar 4.34 dan termasuk rentang nilai tinggi.

Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap indikator faktor sosial memiliki rata-rata nilai sebesar 4.33 dan termasuk dalam rentang nilai tinggi. Adapun rata-rata penilaian tertinggi pada indikator ini terdapat pada item pernyataan bahwa selama melaksanakan pekerjaan selalu mendapatkan bantuan dari atasan sebesar 4.41 (rentang nilai tinggi). Dari indikator ini, responden merasa bahwa selama melaksanakan pekerjaan, perhatian dan bantuan dari atasan sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan pada akhirnya responden merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, kondisi dan lingkungan kerja juga mendukung responden dalam setiap penyelesaian pekerjaannya dan pada akhirnya mampu meningkatkan kepuasan kerja. Kedua hal ini jelas mempunyai keterhubungan yang kuat, dukungan dan perhatian atasan akan terbangun dari kondisi lingkungan kerja yang baik dan mendukung terhadap terjalannya kerjasama antara sesama responden maupun kerjasama responden dengan atasannya.

3. Faktor Fisik

Penilaian terhadap faktor sosial dilakukan dengan memberikan 6 (enam) item pertanyaan yang terkait dengan: perlengkapan untuk mendukung pekerjaan yang memadai, tata letak fasilitas yang memadai, tata ruang mendukung pekerjaan, pengaturan waktu kerja yang sesuai, sirkulasi udara yang layak serta pekerjaan yang tidak membahayakan. Untuk lebih jelasnya mengenai penilaian terhadap indikator faktor fisik di lingkungan di SMA Negeri 4 Tanjungpinang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10
Skoring Penilaian Indikator Faktor Fisik

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Perlengkapan Untuk Mendukung Pekerjaan Yang Memadai				
Sangat Tinggi	5	24	120	48,00%
Tinggi	4	28	112	44,80%
Sedang	3	6	18	7,20%
Rendah	2	0	0	0,00%
Sangat Rendah	1	0	0	0,00%
Jumlah		58	250	100%
Rata-rata			4.31	Tinggi
Tata Letak Fasilitas Yang Memadai				
Sangat Tinggi	5	23	115	45,82%
Tinggi	4	31	124	49,40%
Sedang	3	4	12	4,78%
Rendah	2	0	0	0,00%
Sangat Rendah	1	0	0	0,00%
Jumlah		58	251	100%
Rata-rata			4.33	Tinggi
Tata Ruang Mendukung Pekerjaan				
Sangat Tinggi	5	21	105	42,34%
Tinggi	4	32	128	51,61%
Sedang	3	5	15	6,05%
Rendah	2	0	0	0,00%
Sangat Rendah	1	0	0	0,00%
Jumlah		58	248	100%
Rata-rata			4.28	Tinggi

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Pengaturan Waktu Kerja Yang Sesuai				
Sangat Tinggi	5	22	110	44,53%
Tinggi	4	29	116	46,96%
Sedang	3	7	21	8,50%
Rendah	2	0	0	0,00%
Sangat Rendah	1	0	0	0,00%
Jumlah		58	247	100%
Rata-rata			4.26	Tinggi
Sirkulasi Udara Yang Layak				
Sangat Tinggi	5	22	110	44,72%
Tinggi	4	28	112	45,53%
Sedang	3	8	24	9,76%
Rendah	2	0	0	0,00%
Sangat Rendah	1	0	0	0,00%
Jumlah		58	246	100%
Rata-rata			4.24	Tinggi
Pekerjaan Yang Tidak Membahayakan				
Sangat Tinggi	5	24	120	48,19%
Tinggi	4	28	112	44,98%
Sedang	3	5	15	6,02%
Rendah	2	1	2	0,80%
Sangat Rendah	1	0	0	0,00%
Jumlah		58	249	100%
Rata-rata			4.29	Tinggi
Rerata Penilaian Indikator			4.28	Tinggi
Faktor Fisik				

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuantitatif (2020)

Hasil penilaian pada indikator faktor fisik yang tersaji pada tabel 4.10, diuraikan sebagai berikut :

1. Penilaian pendidik di SMA Negeri 4 Tanjungpinang terhadap perlengkapan untuk mendukung pekerjaan yang memadai diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 28 orang (44,80%), dan sebagian kecil menyatakan sedang sebanyak 6 orang (7,20%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap perlengkapan untuk mendukung pekerjaan yang memadai di sekolah sebesar 4.31 dan termasuk rentang nilai tinggi.
2. Penilaian pendidik di SMA Negeri 4 Tanjungpinang terhadap tata letak fasilitas yang memadai diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 31 orang (49,40%), dan sebagian kecil menyatakan sedang sebanyak 4 orang (4,78)%. Adapun rata-rata jawaban responden terhadap tata letak yang memadai di sekolah sebesar 4.33 dan termasuk rentang nilai tinggi.
3. Penilaian pendidik di SMA Negeri 4 Tanjungpinang terhadap tata ruang mendukung pekerjaan diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 32 orang (51,61%), dan sebagian kecil menyatakan sedang sebanyak 5 orang (6,05%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap tata ruang mendukung pekerjaan di sekolah sebesar 4.28 dan termasuk rentang nilai tinggi.
4. Penilaian pendidik di SMA Negeri 4 Tanjungpinang terhadap pengaturan waktu kerja yang sesuai diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 29 orang (46,96%), dan sebagian kecil menyatakan sedang sebanyak 7 orang (8,50%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap

pengaturan waktu kerja yang sesuai di sekolah sebesar 4.26 dan termasuk rentang nilai tinggi.

5. Penilaian pendidik terhadap sirkulasi udara yang layak diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 28 orang (45,53%), dan sebagian kecil menyatakan sedang sebanyak 8 orang (9,76%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap sirkulasi udara yang layak di sekolah sebesar 4.24 dan termasuk rentang nilai tinggi.
6. Penilaian pendidik terhadap pekerjaan yang tidak membahayakan diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 28 orang (44,98%), sedangkan sebagian kecil menyatakan rendah sebanyak 1 orang (0,80%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap pekerjaan yang tidak membahayakan di sekolah sebesar 4.29 dan termasuk rentang nilai tinggi.

Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap indikator faktor fisik memiliki rata-rata nilai sebesar 4.28 dan termasuk dalam rentang nilai tinggi. Adapun rata-rata penilaian tertinggi pada indikator ini terdapat pada item pernyataan tata letak fasilitas yang memadai sebesar 4.33 serta ketersediaan perlengkapan yang memadai dalam mendukung pekerjaan sebesar 4.31. Dari kondisi ini, responden merasa bahwa ketersediaan sarana dan prasarana yang terdapat di SMA Negeri 4 Tanjungpinang maupun tata letak nya telah memberikan kemudahan dalam mendukung dalam penyelesaian setiap pekerjaan pendidik.

Fasilitas kerja yang menjadi pendukung dalam aktivitas di SMA Negeri 4 Tanjungpinang berbentuk fisik dan digunakan dalam aktivitas pembelajaran memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat

untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting, karena dapat menunjang kinerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Semakin besar aktifitas yang dilaksanakan oleh pendidik maka diperlukan dukungan fasilitas yang lengkap pula. Kelengkapan fasilitas di SMA Negeri 4 Tanjungpinang terlihat dari ketersediaan fasilitas komputer, AC, meja kerja, laboratorium, parkir, bangunan dan lapangan olahraga.

4. Faktor Finansial

Penilaian terhadap faktor finansial dilakukan dengan memberikan 3 (tiga) item pertanyaan yang terkait dengan: gaji yang diterima sudah sesuai, besarnya tunjangan sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab serta fasilitas penunjang pekerjaan memadai.

Tabel 4.11
Skoring Penilaian Indikator Faktor Finansial

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Gaji Yang Diterima Sudah Sesuai				
Sangat Tinggi	5	25	125	49,80%
Tinggi	4	27	108	43,03%
Sedang	3	6	18	7,17%
Rendah	2	0	0	0,00%
Sangat Rendah	1	0	0	0,00%
Jumlah		58	251	100%
Rata-rata			4.33	Tinggi
Besarnya Tunjangan Sesuai Dengan Beban Pekerjaan Dan Tanggung Jawab				
Sangat Tinggi	5	22	110	43,82%
Tinggi	4	33	132	52,59%
Sedang	3	3	9	3,59%

Tanggapan Responden	Bobot	Frekuensi	Skor	Persentase
Rendah	2	0	0	0.00%
Sangat Rendah	1	0	0	0.00%
Jumlah		58	251	100%
Rata-rata			4.33	Tinggi
Jaminan Sosial Memadai				
Sangat Tinggi	5	28	140	55,12%
Tinggi	4	24	96	37,80%
Sedang	3	6	18	7,09%
Rendah	2	0	0	0.00%
Sangat Rendah	1	0	0	0.00%
Jumlah		58	254	100%
Rata-rata			4.38	Tinggi
Rerata Penilaian Indikator Faktor Finansial			4.34	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuantitatif (2020)

Hasil penilaian pada indikator faktor finansial yang tersaji pada tabel 4.11, diuraikan sebagai berikut :

1. Penilaian pendidik terhadap gaji yang diterima sudah sesuai diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 27 orang (43,03%), dan sebagian kecil menyatakan sedang sebanyak 6 orang (7,17%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap gaji yang diterima sudah sesuai di sekolah sebesar 4.33 dan termasuk rentang nilai tinggi.
2. Penilaian pendidik terhadap besarnya tunjangan sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 33 orang (52,59%), sedangkan sebagian kecil menyatakan

sedang sebanyak 3 orang (3,59%). Adapun rata-rata jawaban responden besarnya tunjangan sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab di sekolah sebesar 4.33 dan termasuk rentang nilai tinggi.

- 3 Penilaian pendidik terhadap penyediaan jaminan sosial, diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat tinggi sebanyak 28 orang (55,12%), dan sebagian kecil menyatakan sedang sebanyak 6 orang (7,09%). Adapun rata-rata jawaban responden terhadap pemberian jaminan sosial sebesar 4.38 dan termasuk rentang nilai tinggi.

Secara keseluruhan tanggapan responden terhadap indikator faktor finansial memiliki rata-rata nilai sebesar 4.34 dan termasuk dalam rentang nilai tinggi. Tingginya tanggapan responden terhadap indikator ini terlihat bahwa sebagian besar responden merasa bahwa pelaksanaan pekerjaan di lingkungan SMA Negeri 4 Tanjungpinang telah memberikan kepuasan yang tinggi baik dari segi pemberian gaji, tunjangan maupun terhadap pemberian jaminan sosial. Tingginya penilaian terhadap indikator faktor finansial yang didapat oleh pendidik telah memberikan kesejahteraan bagi mereka dan pada akhirnya mampu meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan SMA Negeri 4 Tanjungpinang. Dari keseluruhan penilaian terhadap keempat indikator dalam pengukuran kepuasan kerja diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.12
Skoring Penilaian Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Indikator	Skor	Skor Max	Skor Min	Skor Rata2
1	Faktor Psikologi	1482	1740	348	4,26
2	Faktor Sosial	1506	1740	348	4,33

No	Indikator	Skor	Skor Max	Skor Min	Skor Rata2
3	Faktor Fisik	1491	1740	348	4,28
4	Faktor Finansial	756	870	174	4,34
Rata-Rata					4.34

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuantitatif (2020)

Dari keempat indikator dalam pengukuran terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) yang tersaji pada tabel 4.12, penilaian tertinggi responden terhadap variabel ini terdapat pada indikator Faktor Finansial, dengan nilai rata-rata yang mencapai 4.34; Faktor Sosial dengan nilai rata-rata sebesar 4.33; Faktor Fisik dengan nilai rata-rata sebesar 4.28 dan Faktor Psikologi, dengan nilai rata-rata yang mencapai 4.26.

4.4 Analisis Kualitas Data

Analisis kualitas data dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari hasil kuesioner penelitian.

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dari hasil pengujian validitas data terhadap variabel Lingkungan Kerja (X) dan variabel Kepuasan Kerja (Y), diperoleh nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel (0.258), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan

pada penelitian ini dapat dinyatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian. Setelah proses pengujian validitas data selesai dilaksanakan, dilanjutkan dengan pengujian terhadap reliabilitas data pada variabel penelitian ini.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisiner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4. 13
Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Lingkungan Kerja (X)	0.727	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.955	0.60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS V25

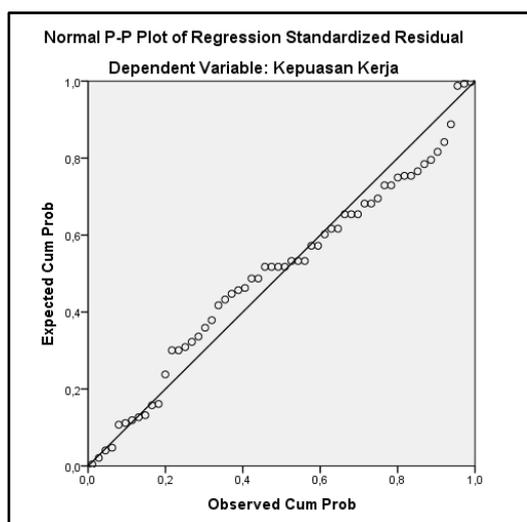
Hasil pengujian yang tersaji pada tabel di 4.13, menunjukkan bahwa alpha hitung pada variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60, dan dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan kuesioner yang digunakan telah memenuhi syarat dalam melakukan penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji ini ada dua cara yaitu analisis grafik dan analisis statistik. Pada Analisis grafik dengan cara melihat penyebaran data pada garis diagonal yaitu pada grafik normal *P-Plot of regression standardized residual*. Normal *P-Plot of* Jika *P-Plot* menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual adalah tersebut telah normal.

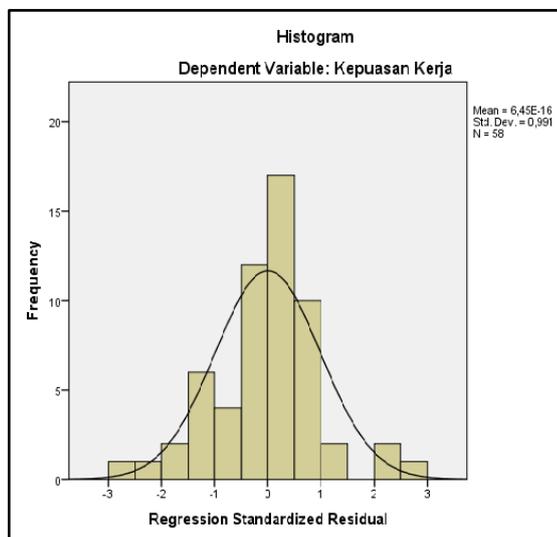
Gambar 4. 4
Grafik P-P Plot



Sumber: Data Olahan SPSS V25

Berdasarkan gambar pengujian normalitas (*Normal Probability Plot*) diatas menunjukkan bahwa titik-titik plot menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian berdistribusi normal dan dilanjutkan ke uji regresi selanjutnya yaitu analisis grafik histogram.

Gambar 4. 5
Grafik Histogram



Sumber: Data Olahan SPSS V25

Selain itu, juga dilakukan pengujian dengan menggunakan grafik *P-P Plot* dan grafik *Histogram*, pada penelitian ini, juga dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*)

		Unstandardized Residual
		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4,62542353
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.755
Asymp. Sig. (2-tailed)		.619

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

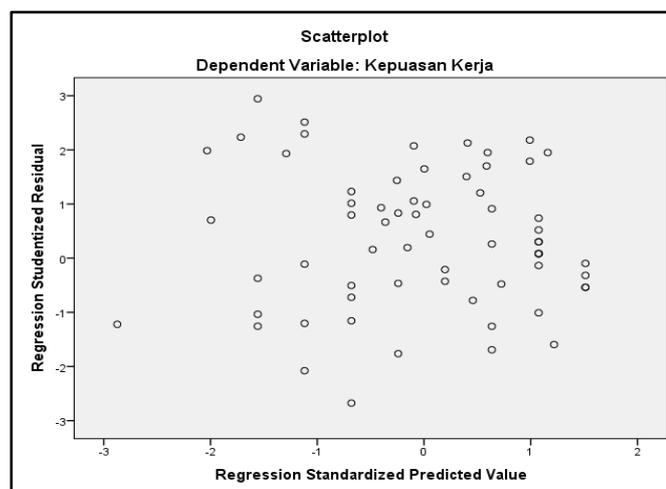
Sumber: Data Olahan SPSS V25

Dari output yang tersaji pada Tabel 4.14, menunjukkan nilai *Asymp Sig (2-tailed)* $> 0,05$ dan hal ini menunjukkan data berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas terpenuhi. Nilai Kolmogorov Smirnov Z sebesar 0.755 dan *nilai Asymp Sig (2-tailed)* sebesar 0,619 lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal, dan disimpulkan bahwa uji normalitas terpenuhi.

4.5.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan indikasi varian antar risedual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai variable terikat (dependent) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas. Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 4. 6
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olahan Data SPSS V25

Dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji atau mengetahui pengaruh atau hubungan variable independent yaitu Lingkungan Kerja (X) terhadap variable dependen, yaitu : Kepuasan Kerja (Y). Adapun hasil dari analisis regresi linear sederhana pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 15
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	15.256	5.335		2.910	.005
1	Lingkungan Kerja (X)	3.822	.271	.883	14.100	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)
Sumber : Olahan Data SPSS V25

Model persamaan regresi dapat dilihat pada output tabel 4.15, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 15.256 + 3.822 X + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Kepuasan Kerja
X	=	Lingkungan Kerja
ϵ	=	Faktor lain diluar model (residu)

Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 15,256 artinya jika Lingkungan Kerja (X) nilainya adalah 0, maka Kepuasan Kerja (Y) nilainya sebesar 15,256.
2. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar 3,822 artinya jika Lingkungan Kerja (X) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel lain tetap maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 3,822. Demikian pula sebaliknya, bila Lingkungan Kerja (X) mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 3,822. Artinya Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Y).

4.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menguji secara parsial (Uji t). Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable independent terhadap variable dependen. Pada uji ini, nilai probabilitas dapat dilihat dari hasil pengolahan program SPSS pada tabel *coefficients* kolom *sig*.

- Jika $sig < 0,05$ atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05, maka H_a diterima (terdapat hubungan secara parsial antara X dan Y).
- Jika $sig > 0,05$ atau nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05, maka H_o diterima (tidak terdapat hubungan parsial antara X dan Y).

Lebih jelasnya mengenai hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut ini.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	15.256	5.335		2.910	.005
1	Lingkungan Kerja (X)	3.822	.271	.883	14.100	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Olahan Data SPSS V25

Pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengujian uji 2 sisi atau dua arah dalam menentukan tabel distribusi, dengan cara dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 0.025$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah variabel independen) yaitu $58-1-1 = 56$, maka diperoleh t tabel dalam penelitian ini adalah 2.0033

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang tersaji pada tabel 4.16 diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) diperoleh t_{hitung} sebesar 14,100 dan signifikansi 0,000. Ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,100 > 2,0033$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dan memiliki arah hubungan yang positif.

4.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam dalam menerangkan variasi variable independent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan vairabel-variabel

independent dalam menjelaskan variasi variable dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y), didasarkan pada nilai *Adjusted R Square* pada tabel koefisien determinasi. Besarnya nilai koefisien determinasi berupa persentase yang menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Apabila nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen variabel dependennya (Y). Hasil analisis *Adjust R Square* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.776	4.667

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Olahan Data SPSS V25

Dari Uji Koefisien Determinasi (R^2) yang tersaji pada tabel 4.17, *Adjusted R²* menunjukkan nilai sebesar 0,776. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 77,6%. Sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada SMA Negeri 4 Tanjungpinang, maka pembahasan hasil penelitian diuraikan pada sub bab berikut.

4.9.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karena dalam bekerja, pegawai harus didukung oleh situasi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenang, bersih tidak bising, dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Kondisi ini didukung oleh kenyataan dari hasil penelitian yang telah diuji dengan berbagai kategori pengujian dilakukan untuk mendapatkan hasil yang valid dan reliable terhadap penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah peneliti lakukan dengan menggunakan *summary* tanggapan responden menunjukkan bahwa hasil skor rata-rata untuk variabel lingkungan kerja di SMA Negeri 4 Tanjungping sebesar 4.02 atau berdasarkan hasil interpretasi menurut Umar (2014) mengatakan bahwa apabila rentang nilai skor rata-rata berada diantara 3,50-4,50 berada dalam kategori baik, maka dapat peneliti katakan bahwa secara keseluruhan variabel lingkungan kerja di SMA Negeri 4 Tanjungpinang berada dalam kategori yang baik. Pada bagian ini peneliti juga akan membahas hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan cara membahas satu persatu berdasarkan dari indikator penelitian.

Indikator yang pertama mengenai kondisi pencahayaan atau penerangan di sekolah, diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 28 orang (50,22%), sedangkan sebagian kecil menyatakan rendah sebanyak 3 orang atau sebesar 2.69%. Adapun rata-rata jawaban responden terhadap kondisi pencahayaan atau penerangan di sekolah sebesar 3.84 dan termasuk rentang nilai tinggi. Ruang kerja yang baik adalah ruang kerja yang nyaman dan memenuhi persyaratan ergonomi. Ruang kerja yang baik sangat mempengaruhi produktivitas kerja, sehingga, dalam merancang suatu ruang kerja sangat perlu memperhatikan kondisi pencahayaan (Handayani dkk, 2013).

Lebih lanjut Nisa (2010) menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk dapat bekerja lebih produktif, karena itu lingkungan kerja harus didesain sebaik-baiknya sehingga lingkungan kerja menjadi kondusif bagi pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman. Di dalam mendesain ruang kerja perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja. Salah satu faktor penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan kerja dan produktivitas adalah adanya pencahayaan yang baik. Pencahayaan yang baik memungkinkan pekerja dapat melihat obyek-obyek yang dikerjakan secara jelas, cepat dan tanpa mengupayakan usaha yang berlebih.

Hasil penelitian dari Sanders dan McCormick (1987) terhadap 15 perusahaan menunjukkan bahwa penggunaan intensitas penerangan yang sesuai dengan jenis pekerjaan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja antara $4 \pm 35\%$.

Indikator yang kedua adalah mengenai kondisi suhu udara, oksigen di sekolah, diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 40 orang (68,67%), sedangkan sebagian kecil menyatakan rendah sebanyak 1 orang atau sebesar 0,86%. Adapun rata-rata jawaban responden terhadap kondisi suhu udara, oksigen di sekolah sebesar 4.02 dan termasuk rentang nilai tinggi.

Kegiatan pembelajaran di kelas membutuhkan aktivitas metabolisme otak yang berlangsung secara terus menerus sehingga memerlukan oksigen yang cukup agar aliran darah ke dalam otak tetap konstan. Oksigen sebagai salah satu komponen gas yang dibutuhkan oleh manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidup seluruh sel tubuh manusia (Karmiza, 2014).

Menurut Ningsih (2014), sekolah sebagai tempat pelaksanaan pendidikan ada pada berbagai tempat dan kondisi udara. Kondisi udara lingkungan sekolah yang sehat merupakan kondisi lingkungan sekolah yang mendukung dan menunjang masyarakat yang berada di dalamnya untuk berperilaku hidup bersih dan sehat. Perilaku hidup bersih dan sehat bila dilihat dari kandungan oksigen di udara sekolah sangat mempengaruhi kondisi pembelajaran. Kondisi pembelajaran yang efektif salah satunya didukung oleh tersedianya oksigen yang cukup pada tubuh manusia sebagai objek dalam pembelajaran, dengan minimal persentase kandungan oksigen pada tubuh yaitu sebesar 85%.

Hasil penelitian Purba (2020) terhadap pengaruh kandungan oksigen udara sekolah terhadap konsentrasi belajar siswa, hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa terdapat pengaruh kandungan oksigen udara sekolah terhadap konsentrasi

belajar siswa. Kurangnya kandungan oksigen pada udara mengakibatkan oksigen yang diikat dan ditranspor ke otak menjadi sedikit. Dengan memaksakan otak untuk bekerja sangat keras sehingga ketidakseimbangan dalam otak antara otak kanan dan otak kiri akan terjadi, hal ini juga dapat menyebabkan kelelahan pada otak sehingga konsentrasi dalam belajar anak menjadi menurun (Pulungan, 2017). Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astusti & Warastuti (2014) secara fisiologis anak membutuhkan 65% kebutuhan oksigen untuk otaknya. Ini memperkuat hasil penelitian ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kandungan oksigen udara sekolah terhadap konsentrasi belajar siswa.

Indikator ketiga mengenai kondisi tata warna dekorasi di sekolah, diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 40 orang (70,18%), sedangkan sebagian kecil menyatakan sangat tinggi sebanyak 7 orang atau sebesar 15,35%. Adapun rata-rata jawaban responden terhadap kondisi tata warna dekorasi di sekolah sebesar 3.93 dan termasuk rentang nilai tinggi.

Menurut Sukmana (2003), lingkungan kerja fisik lebih banyak berhubungan dengan Psikologi Kerekayasaan, di mana kondisi fisik ruang kerja diharapkan dapat menciptakan kenyamanan bekerja bagi karyawan. Ini sangat berbeda dengan lingkungan kerja non-fisik yang lebih berorientasi pada interaksi sosial dan dinamika psikologi pekerja. Dengan kata lain kondisi fisik sebaiknya dibuat sedemikian rupa sehingga kondisi fisik di lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Riset yang telah dilakukan oleh Evan & Johnson (2000) telah membuktikan adanya reaksi tubuh manusia terhadap warna baik secara psikologis maupun

fisiologis. Warna mempengaruhi suasana hati dan perasaan seseorang dalam hubungannya dengan .Oleh karena itu, warna suatu ruang tertentu dapat dipilih sesuai dengan aktivitas yang dilakukan di dalam ruang tersebut. Warna mempengaruhi persepsi mata pada berat/bobot dan ukuran.

Indikator keempat adalah mengenai kondisi kebisingan di sekolah, diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 36 orang (65,16%), sedangkan sebagian kecil menyatakan rendah sebanyak 1 orang atau sebesar 0,90%. Adapun rata-rata jawaban responden terhadap kondisi pencahayaan atau penerangan di sekolah sebesar 3,81 dan termasuk rentang nilai tinggi.

Faktor kebisingan di lingkungan tempat kerja dapat menyebabkan munculnya potensi risiko lainnya seperti gangguan stress, percepatan denyut nadi, peningkatan tekanan darah, kestabilan emosional, gangguan komunikasi dan penurunan motivasi kerja (Benny, 2002). Kebisingan yang berlebih dapat menimbulkan pengaruh pada telinga yaitu kerusakan permanen pada sel-sel rambut di dalam cochea yang mengakibatkan penurunan kemampuan mendengar, telinga berdenging, pergeseran ambang pendengaran dengan meningkatkan kesulitan mendengar dan menimbulkan pengaruh pada perilaku seperti kehilangan konsentrasi, kehilangan keseimbangan dan kelelahan (John Ridley, 2006). Hasil penelitian Riyanto (2010), Irwan Harwanto (2004) dan Endah Tri Wulandari (2004) yang menyatakan bahwa kebisingan berpengaruh secara significant terhadap kelelahan karyawan.

Indikator kelima mengenai kondisi hubungan kerja di sekolah, diperoleh data bahwa sebagian besar responden menyatakan tinggi sebanyak 39 orang (68,12%), sedangkan sebagian kecil menyatakan rendah sebanyak 2 orang atau sebesar 1,75%. Adapun rata-rata jawaban responden terhadap kondisi hubungan kerja sebesar 3.95 dan termasuk rentang nilai tinggi.

Menurut Kadarmo dkk, (2001), hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian atau individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing- masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Lebih lanjut, Siwi Ultima Kadarmo (2001), yaitu: (a) Hubungan Kerja Vertikal adalah hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan.; (b) Hubungan Kerja Horizontal adalah hubungan kerja antara pejabat pada tingkat atau eselon yang sama; (c) Hubungan Kerja Diagonal adalah hubungan kerja antar pejabat yang berbeda induk unit kerjanya dan berbeda juga tingkat atau eselonnya; (d) Hubungan Kerja Fungsional adalah hubungan kerja antara unit atau pejabat yang mempunyai bidang kerja sama; (e) Hubungan Kerja Informatif adalah hubungan kerja yang dilakukan untuk saling memberikan dan memperoleh keterangan antar unit atau bidang; (f) Hubungan Kerja Konsultatif adalah hubungan kerja antar pejabat yang karena jabatannya berkepentingan melakukan konsultasi; (g) Hubungan Kerja Direktif adalah hubungan kerja antara pimpinan unit; (h) Hubungan Kerja Koordinatif adalah hubungan kerja antar pejabat yang dimaksudkan untuk

memadukan (mengintegrasikan), menyasikan dan menyelaraskan berbagai kepentingan dan kegiatan yang saling berkaitan.

Berdasarkan hasil penelitian Rosita (2014) dan hasil penelitian Ernawati (2010) yang menunjukkan bahwa hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dari kelima indikator dalam pengukuran terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X), penilaian tertinggi responden menunjukkan bahwa Suhu Udara, Oksigen memiliki nilai rata-rata mencapai 4.02. Hasil sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Ghazali (2016), dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa suhu udara dan oksigen berpengaruh dominan dan signifikan terhadap lingkungan kerja.

4.9.2 Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbins (2003) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini, didasarkan pada empat faktor utama, yaitu : faktor psikologi, sosial, fisik dan faktor finansial. Adapun hasil analisis data yang sudah peneliti lakukan terhadap tanggapan responden menunjukkan bahwa hasil skor rata-rata untuk variabel kepuasan kerja di SMA Negeri 4 Tanjungping sebesar 4.34 atau berada pada rentang nilai skor rata-rata diantara 3,50-4,50 dan dapat dinyatakan berada dalam kategori baik, maka dapat peneliti katakan bahwa secara keseluruhan variabel kepuasan kerja di SMA Negeri 4 Tanjungpinang berada dalam kategori yang baik. Pada bagian ini peneliti juga akan membahas hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan cara membahas satu persatu berdasarkan dari indikator penelitian.

Indikator pertama adalah faktor psikologi dengan 6 pernyataan yaitu : kesesuaian pekerjaan dengan minat, otonomi dalam menyelesaikan perkerjaan, tugas yang diberikan sesuai dengan bakat dan kecakapan, kesesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan, kreativitas pegawai, pekerjaan yang di senangi, dari pernyataan kesesuaian pekerjaan dengan minat memperoleh tanggapan responden dengan nilai rata-rata 4.19, untuk pernyataan otonomi dalam menyelesaikan perkerjaan dengan nilai rata-rata 4.26, untuk pernyataan tugas yang diberikan sesuai dengan bakat dan kecakapan dengan nilai rata-rata 4.24, untuk pernyataan kesesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan dengan nilai rata-rata 4.36, untuk pernyataan kreativitas pegawai dengan nilai rata-rata 4.19, sedangkan untuk pernyataan pekerjaan yang di senangi dengan nilai rata-rata 4.31.

Verawati dan Widyawati (2017) menyatakan bahwa seseorang merasa puas secara psikologis dalam melaksanakan pekerjaannya ditunjukkan dengan adanya

kesesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan. Hal senada juga disampaikan oleh Anindya dkk. (2017) bahwa faktor utama yang berpengaruh terhadap faktor psikologis karyawan dalam kepuasan kerja adalah kesesuaian pekerjaan dengan tingkat pendidikan serta diberi kewenangan dalam pengambilan keputusan.

Indikator kedua adalah faktor sosial dengan 6 pernyataan yaitu : dukungan dari rekan kerja, bantuan dari atasan, kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung, saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, sistem pengawasan atasan yang tegas dalam menegakkan disiplin, pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan, dari pernyataan dukungan dari rekan kerja memperoleh tanggapan responden dengan nilai rata-rata 4.26, untuk pernyataan bantuan dari atasan dengan nilai rata-rata 4.41, untuk pernyataan kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung dengan nilai rata-rata 4.40, untuk pernyataan saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata 4.36, untuk pernyataan sistem pengawasan atasan yang tegas dalam menegakkan disiplin dengan nilai rata-rata 4.19, sedangkan untuk pernyataan pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan dengan nilai rata-rata 4.34.

Basuki (2003) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam berkerja jika terjadi interaksi antar karyawan dengan rekan kerja, serta interaksi dengan atasan dalam setiap penyelesaian pekerjaan.

Indikator ketiga adalah faktor fisik dengan 6 pernyataan yaitu : perlengkapan untuk mendukung pekerjaan yang memadai, tata letak fasilitas yang memadai, tata ruang mendukung pekerjaan, pengaturan waktu kerja yang sesuai,

sirkulasi udara yang layak, pekerjaan yang tidak membahayakan, dari pernyataan perlengkapan untuk mendukung pekerjaan yang memadai memperoleh tanggapan responden dengan nilai rata-rata 4.31, untuk pernyataan tata letak fasilitas yang memadai dengan nilai rata-rata 4.33, untuk pernyataan tata ruang mendukung pekerjaan dengan nilai rata-rata 4.28, untuk pernyataan pengaturan waktu kerja yang sesuai dengan nilai rata-rata 4.26, untuk pernyataan sirkulasi udara yang layak dengan nilai rata-rata 4.24, sedangkan untuk pernyataan pekerjaan yang tidak membahayakan dengan nilai rata-rata 4.29. Fasilitas kerja yang menjadi pendukung dalam aktivitas di SMA Negeri 4 Tanjungpinang berbentuk fisik dan digunakan dalam aktivitas pembelajaran memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting, karena dapat menunjang kinerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. Semakin besar aktifitas yang dilaksanakan oleh pendidik maka diperlukan dukungan fasilitas yang lengkap pula. Kelengkapan fasilitas di SMA Negeri 4 Tanjungpinang terlihat dari ketersediaan fasilitas komputer, AC, meja kerja, laboratorium, parkir, bangunan dan lapangan olahraga.

Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. Faktor tersebut sangat mempengaruhi kepuasan karyawan, karena faktor tersebut berhubungan langsung dengan fisik karyawan (Hasibuan, 2018). Hasil penelitian Refangga (2020) menyatakan faktor fisik yang paling berpengaruh terhadap

kepuasan kerja adalah ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

Indikator keempat adalah faktor finansial dengan 3 pernyataan yaitu : gaji yang diterima sudah sesuai, besarnya tunjangan sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab, jaminan sosial memadai, dari pernyataan gaji yang diterima sudah sesuai memperoleh tanggapan responden dengan nilai rata-rata 4.33, untuk pernyataan besarnya tunjangan sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab dengan nilai rata-rata 4.33, untuk pernyataan jaminan sosial memadai dengan nilai rata-rata 4.38.

Dessler (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan terkait dengan harapan karyawan akan keinginan balas jasa yang diterimanya dengan balas Jasa yang sebenarnya diterimanya. Lebih lanjut diungkapkan bahwa keadaan emosional karyawan dapat di klasifikasikan dapat dibagi atas faktor finansial yakni ganjaran yang pantas. Serta faktor lain yakni *factor non finansial* terkait dengan kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian pekerjaan. Hasil penelitian Handoko (2010) menyatakan bahwa kesesuaian gaji yang diterima, tunjangan serta pemberian jaminan sosial merupakan hal utama yang menjadi tolak ukur dalam menilai kepuasan kerja dari sisi finansial.

Dari keempat indikator dalam pengukuran terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y), penilaian tertinggi responden terhadap variabel ini terdapat pada indikator faktor finansial, dengan nilai rata-rata yang mencapai 4.34; Faktor Sosial dengan nilai rata-rata sebesar 4.33; Faktor Fisik dengan nilai rata-rata sebesar 4.28

dan Faktor Psikologi, dengan nilai rata-rata yang mencapai 4.26. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Handoko (2010).

4.9.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis penelitian, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja yang melebihi nilai t_{tabel} ($14,100 > 2,0033$) dan signifikansi dibawah 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 77,6% dan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, dkk (2014), Sitinjak (2018), Aoliso (2018) dan Rasyid, dkk (2020) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada penelitian ini, maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik mampu memberikan kepuasan kerja kepada pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dan puas pada kondisi dan fasilitas di lingkungan kerjanya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar tujuan organisasi sekolah dapat tercapai dengan baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pendidik di SMA Negeri 4 Tanjungpinang maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja secara keseluruhan berada dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 3.91 dan indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah Suhu Udara, Oksigen dengan nilai rata-rata sebesar 4.02. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kebisingan sebesar 3.81. Secara keseluruhan penilaian pada variabel ini, dapat peneliti nyatakan bahwa lingkungan kerja pendidik di SMA Negeri 4 Tanjungpinang sudah baik.
2. Berdasarkan hasil penilaian tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja secara keseluruhan berada dalam kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 4.29 dan indikator yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah pada faktor finansial sebesar 4.34, sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada faktor psikologis sebesar 4.26. Secara keseluruhan penilaian pada variabel ini, dapat peneliti nyatakan bahwa kepuasan kerja pendidik di SMA Negeri 4 Tanjungpinang sudah baik.
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja

(Y) pendidik di lingkungan SMA Negeri 4 Tanjungpinang dan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 77,6% dan sedangkan sisanya sebesar 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah disimpulkan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat disampaikan, yaitu :

1. Bagi pihak sekolah, sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik seperti penerangan, pewarnaan, kebersihan, perputaran udara, keamanan dan kebisingan maupun non fisik seperti suasana kerja, hubungan antar sesama dan hubungan antar guru dengan pimpinan demi kenyamanan guru dalam bekerja guna menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan mampu meningkatkan produktifitas kerja guru sehingga sekolah dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi sekolah. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja bagi para guru. Dengan demikian kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Keberadaan SMA Negeri 4 Tanjungpinang yang berada tidak jauh dari jalan Pemuda berakibat pada timbulnya kebisingan akibat aktivitas lalu lintas di jalan tersebut. Untuk mengurangi kebisingan tersebut, sebaiknya pihak sekolah melakukan penanaman pohon di area sekolah, terutama yang berdekatan dengan Jalan Pemuda. Jenis tanaman yang ditanam dapat berupa

bamboo yang tidak hanya mampu meredam kebisingan tetapi sekaligus berfungsi sebagai pagar sekolah. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja guru di SMA Negeri 4 Tanjungpinang, maka perlu diperhatikan upaya pemberian penghargaan kepada guru yang dianggap berprestasi guna lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dengan mengembangkan variabel-variabel bebas lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai terlepas dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : implementasi Dalam Pendidikan Islam*. STAI Al-Azhar Pekanbaru, 19, 1–19.
- Aoliso, & Lao. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN(Persero) Kantor Cabang Kupang*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 8. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aruan, & Fakhri. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia*. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Astuti, E. S., & Warastuti, W. (2014). *Pengaruh Stimulasi Motorik Halus Terhadap Daya Konsentrasi Belajar Anak Usia Prasekolah*. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 20(2)
- Basuki. (2003). *Analisis pengaruh faktor sosial terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi unit spinning pada pt. Surakarta Sentosa Sejahtera*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta
- Benny L, Pratama dan Adhi Ari Utomo dalam Edhie Sarwono, dkk,. (2002). *Green Company Pedoman Pengelolaan Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (LK3)*. Jakarta: PT Astra International Tbk.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Dessler Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks
- Endah Tri Wulandari. (2004). *Hubungan antara Kebisingan dan Tekanan Panas dengan Kelelahan pada Operator Di Bagian Injeksi PT Arisa Mandiri Pratama*. Skripsi, Fakultas Kesehatan Masyarakat Undip.

- Ernawati. (2010). *Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Varibel Moderating*. Jurnal, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi, Surakarta.
- Evans. G.W, & Johnson, D. (2000). *Stres and Open-Office Noise*. Journal of Applied Psychology.85.778-783
- Ghazali. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja*. Jurnal Psikologi, Fakultas kedokteran Universitas Lambung Mangkurat
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasih Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadi Riyanto. (2010). *Pengaruh Kebisingan Terhadap Kelelahan Pada Tenaga Kerja Penggilingan Padi Di Kecamatan Karanganyar*. Skripsi, Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Handayani, Fathimahhayati, Suhendrianto, Pinangki, Dharma. (2013). *Analisis Pencahayaan Ruang Kerja: Studi Kasus Pada Usaha Kecil Mikro dan Menengah (UMKM) Batik Tulis di Yogyakarta*. Dinamika Rekayasa, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. 324. <https://doi.org/10.1103/PhysRevC.84.054003>
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irwan Harwanto. (2004). *Perbedaan Tingkat Kelelahan Tenaga Kerja Akibat Intensitas Kebisingan Berbeda Di PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi IV Semarang*. Skripsi, Fakultas Kesehatan Masyarakat Undip.
- Istijanto. (2012). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- John Ridley. (2006). *"Kesehatan dan Keselamatan Kerja Ikhtisar"*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Kalamullah, & Anggraeni. (2016). *Kalamulloh_191-203 fix*. 191–203.
- Karmiza, dkk., (2014). *Posisi Lateral Kiri Elevasi Kepala 30 Derajat Terhadap Nilai Tekanan Parsial Oksigen (Po₂) Pada Pasien Dengan Ventilasi Mekanik*. Jurnal Ners Vol.9 No.1 April 2014 59-65
- Marlina. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pendidikan*. *Istinbath*, 15(1), 123–140. <https://doi.org/10.1177/008124630503500408>
- Ningsih, Dwi Yunia. (2014). *Hubungan Kondisi Lingkungan Sekolah Dengan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) Pada Siswa SMA Negeri Di Kota Sanggau Tahun 2014*. Jurnal Mahasiswa PSPD FK Universitas Tanjungpura Vol 1, No 1
- Nisa, A.K. (2010). *Analisis Tingkat Kebisingan dan Pencahayaan di Bengkel Alsintan (Alat dan Mesin Pertanian) Sederhana dan Bengkel Alsintan Besar*, Skripsi, Fakultas Teknologi Pertanian, Institut Pertanian Bogor.
- Pulungan, A. R. (2017). *Pengaruh Kegiatan Senam Otak Terhadap Konsentrasi Belajar Anak Usia 5-6 Tahun Di TK AL-IHSAN TA 2016/2017* (Doctoral dissertation, UNIMED).
- Purba, Harefa. (2020). *Pengaruh Kandungan Oksigen Udara Sekolah Terhadap Konsentrasi Belajar Siswa*. Jurnal EduMatSains . 4(2) 169-182
- Rahayuningsih. (2017). *The Influence of Compensation and Work Environment towards Teacher ' s Job Satisfaction*. 2.
- Rasyid dkk. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan*. Jurnal Imliah Magister Manajemen, Vol 3, No. 1, 60-67
- Refangga. (2020). *Pengaruh Faktor Psikologis, Faktor Sosial Dan Faktor Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Sandika Antara Nikan Palembang*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
- Robbins Stephen P. (2003). *Organizational Behavior*. Prentice Hall.

- Rosowulan. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Guru Honorer SMK Negeri Di Kota Bekasi*. BIONatural, 5(1), 73–82.
- Rumengan, Jemmy. 2010. *Metodologi Penelitian Dengan SPSS*. Batam: UNIBA PRESS.
- Sanders, M.S. and McCormick, E.J. (1994). *Human Factor in Engineering and Design*, New York : McGraw Hill Book Company.
- Saeed, & Nasir. (2016). *Work Environment on Job Satisfaction with mediating effect of Motivation among School Teachers in Lahore, Pakistan*. *Journal of Management Engineering and Information Technology (JMEIT)*, 3(6). Retrieved from [http://www.jmeit.com/JMEIT Vol 3 Issue 6 Dec 2016/JMEITDEC0306001.pdf](http://www.jmeit.com/JMEIT_Vol_3_Issue_6_Dec_2016/JMEITDEC0306001.pdf)
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja Manusia* (S. dan R. Damayanti, ed.). JAKARTA: Bumi Aksara.
- Sitinjak. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Siwi Ultima Kadarmo dkk. (2001). *Koordinasi dan Hubungan Kerja*. Lembaga Administrasi Negara-Republik Indonesia, Jakarta.
- Sry Rosita. (2014). *Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Bagian Keuangan Universitas Jambi*. *Jurnal, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi*
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis (16th ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen (4th ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*. Bandung:

Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.

Sukmana, O. (2003). *Dasar Dasar Psikologi Lingkungan*. Malang: BayuMedia

Sunyoto. (2012). *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS.

Sunyoto, Suyanto 2011. *Analisis Regresi Untuk Uji Hipotesis*, Yogyakarta. Caps

Sunyoto, D. (2011). *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis* (1st ed.; T. R. CAPS, ed.). JAKARTA: CAPS.

Suripatty, & Ferdinandus. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMK Negeri 1 Kota Sorong*. XIII, 190–199.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Bandung: Bandung

Veithzal Rivai, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo Persada, Bandung.

Verawati & Widyawati. (2017). *Pengaruh Faktor Finansial, Faktor Sosial, Dan Faktor Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Kesiman Denpasar*. Jurnal Bakti Saraswati Vol.06 No.01 ISSN : 2088-2149

Wibowo, Musadieg, & Nurtjahjono. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 16(1), 9.

CURRICULUM VITAE



Nama Lengkap : DENDRA TRI HARYADI
Tempat / Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 22 September 1998
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Jalan Sidomakmur Gg. Nira No. 107
RT 003 / RW 003, Kelurahan Sei Jang,
Kecamatan Bukit Bestari - Kota Tanjungpinang
Provinsi Kepulauan Riau
No Hp : 089670349444
Email : dendra.triharyadi22@gmail.com
Nama Orang tua : Dedi Suryadi (Ayah)
Nani Yurniati (Ibu)
Riwayat Pendidikan Formal : SD Negeri 008 Tanjungpinang
SMP Negeri 4 Tanjungpinang
SMA Negeri 4 Tanjungpinang
STIE Pembangunan Tanjungpinang
Program Studi Manajemen