

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Guru PNS SMA Negeri 1 Cimahi

The Influence Of Work Motivation And Non-Physical Work Environment On Job Satisfaction Of Civil Servant Teachers At SMA Negeri 1 Cimahi

Agnes Wulan S.P^{a*}, Dian Lestari^b

Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi^{a,b}

agneswulan_21p176@mn.unjani.ac.id^a, dianlestari@mn.unjani.ac.id^b

Abstract

Job dissatisfaction among teachers—reflected in rising absenteeism and a lack of appreciation for their performance—serves as the background of this study. An unharmonious work atmosphere and insufficient psychological support in the school environment are also suspected to influence teacher satisfaction. This study aims to examine the influence of work motivation and the non-physical work environment on job satisfaction at SMA Negeri 1 Cimahi. Using a quantitative approach and a descriptive-verification method, data were analyzed through multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The results show that both work motivation and the non-physical work environment have a positive and significant influence on job satisfaction, both partially and simultaneously. Among the two variables, the non-physical work environment has a more dominant effect. These findings highlight the importance of creating a supportive work environment and strengthening motivation strategies to enhance teacher satisfaction and performance.

Keywords: Work Motivation, Non-Physical Work Environment, Job Satisfaction

Abstrak

Ketidakpuasan kerja yang dialami oleh guru, seperti meningkatnya angka ketidakhadiran dan minimnya apresiasi terhadap kinerja, menjadi latar belakang penelitian ini. Suasana kerja yang tidak harmonis dan kurangnya dukungan psikologis di lingkungan sekolah juga diduga turut memengaruhi kepuasan kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru PNS di SMA F Cimahi. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan metode deskriptif verifikasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Di antara keduanya, lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang lebih dominan. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun lingkungan kerja yang kondusif serta strategi peningkatan motivasi untuk mendukung kepuasan dan kinerja guru secara optimal.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja.

1. Pendahuluan

Untuk menjadi negara yang maju, suatu negara membutuhkan generasi penerus yang berkualitas, dan hal ini tidak terlepas dari peran tenaga pendidik yang mumpuni. Kualitas mendidik dari seorang guru sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan yang mereka rasakan. Diketahui bahwa profesi sebagai tenaga pendidik seringkali penuh dengan tekanan. Apabila dalam pelaksanaannya tidak disertai dengan rasa puas terhadap pekerjaannya, maka hasil pendidikan di Indonesia tidak akan optimal. Saat ini tenaga pendidik di Indonesia terdiri dari berbagai kalangan usia dan perbedaan generasi. Sementara itu, menurut Tabi'in (2023), Indonesia berada di peringkat ke-67 dari 209 negara dalam hal kualitas pendidikan tahun 2023. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan adalah kurang maksimalnya kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Menurut

Sutrisno (2023:75), salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan menciptakan rasa puas terhadap pekerjaan, karena pekerja yang merasa puas akan bekerja dengan semangat, aktif, dan berprestasi.

Penelitian ini dilaksanakan di SMA F Cimahi, sebuah sekolah menengah atas yang memiliki peran penting dalam mencetak generasi muda berkualitas. Sekolah ini dipilih karena memiliki reputasi yang baik dan visi menjadi sekolah yang berprestasi, aman, nyaman, serta berakhlak mulia melalui kerjasama warga belajar yang sinergis. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja guru PNS di sekolah ini masih tergolong rendah. Hal ini tercermin dari berbagai keluhan yang disampaikan guru, seperti perasaan bahwa usaha mereka tidak dihargai dengan layak. Sebagian besar guru mengungkapkan bahwa mereka kurang mendapatkan apresiasi atau pengakuan atas dedikasi dan kinerja mereka. Selain itu, hubungan kerja yang tidak harmonis antara kepala sekolah, guru senior dan junior, serta pihak lainnya turut memengaruhi kepuasan kerja para guru.

Ketidakpuasan tersebut juga terlihat dari meningkatnya angka ketidakhadiran guru. Afandy (2018) menyatakan bahwa terdapat korelasi negatif yang kuat antara kepuasan kerja dan ketidakhadiran, artinya semakin rendah kepuasan kerja maka ketidakhadiran cenderung meningkat. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan Staf Tata Usaha, diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran guru di SMA Negeri 1 Cimahi meningkat jika dibandingkan tahun ajaran sebelumnya. Pada tahun ajaran 2022/2023 tercatat 25 kasus ketidakhadiran tanpa keterangan, sedangkan pada tahun ajaran 2023/2024 meningkat menjadi 44 kasus. Peningkatan ini menjadi indikator adanya ketidakpuasan. dalam bekerja. Sutrisno (2023:77) menyebutkan bahwa ketidakhadiran yang tinggi dapat menjadi bentuk perilaku agresif dari individu yang merasa tidak puas, seperti membolos atau menghindari tugas. Sedarmayanti (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik.

Motivasi kerja menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Mangkunegara (2019) didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas yang dimulai dari dorongan dalam diri dan berakhir pada penyesuaian diri. Dalam konteks profesi guru, motivasi ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, peluang pengembangan diri, dan tujuan yang jelas. Hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa guru merasa kurang mendapatkan penghargaan atas kinerja mereka. Tidak adanya apresiasi bagi guru berprestasi atau acara khusus seperti perayaan Hari Guru membuat semangat kerja menurun. Selain itu, terdapat pula keterlambatan dalam penyerahan nilai siswa. Berdasarkan data dari Staf Administrasi Guru, pada tahun ajaran 2022/2023 terdapat 23 guru yang terlambat menyerahkan nilai, dan jumlah ini meningkat menjadi 38 guru pada tahun ajaran 2023/2024. Hal ini sejalan dengan penelitian Anandita (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja.

Faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Sulistyawati et al. (2022), lingkungan kerja adalah suasana di sekitar karyawan yang dapat membuat mereka merasa puas atau tidak puas dalam bekerja. Suasana ini memengaruhi hasil kerja yang dicapai. Nasution (2022) juga menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menciptakan semangat kerja, meningkatkan produktivitas, serta mendukung prestasi kerja. Dalam

buku *Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research* dijelaskan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antara atasan dan bawahan, serta hubungan dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang positif dan harmonis.

Penelitian ini akan difokuskan pada lingkungan kerja non fisik. Suryani (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi di tempat kerja yang meliputi hubungan antar individu seperti atasan, rekan kerja, dan bawahan, yang dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung kerjasama, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Lingkungan kerja non fisik mencakup aspek psikologis dan sosial yang berpengaruh terhadap pengalaman kerja seseorang. Guru-guru di SMA F Cimahi menyatakan bahwa masih terdapat kesenjangan dalam hubungan kerja, seperti antara guru senior dan junior, antar rekan sejawat, serta dengan pihak atasan. Kesenjangan ini dapat menghambat aktivitas guru, menurunkan kualitas pembelajaran, serta menyulitkan terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Guru PNS di SMA F Cimahi”, guna mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi kepuasan kerja guru.

2. Metode

Pemilihan metode penelitian dalam studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik. Tiga variabel utama dioperasionalkan ke dalam indikator yang terukur: motivasi kerja terdiri dari kebutuhan akan keberhasilan, afiliasi, dan pekerjaan itu sendiri (Wahjono, 2022); lingkungan kerja non fisik terdiri dari dukungan pimpinan, kerja sama kelompok, dan kelancaran komunikasi, sedangkan kepuasan kerja mencakup turnover, kehadiran kerja, dan partisipasi dalam organisasi (Saputra, 2024). Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, wawancara, kuesioner dengan skala Likert, serta dokumentasi sekolah. Instrumen diuji validitasnya menggunakan korelasi product moment (Sugiyono, 2017) dan reliabilitasnya menggunakan koefisien Cronbach Alpha (Sugiyono, 2017), dengan pengolahan data melalui SPSS versi 25.

Selanjutnya, teknik analisis data dilakukan melalui tahapan editing, coding, tabulating, dan verifikasi (Nazir, 2014). Penentuan kriteria sikap responden mengacu pada skala interval yang disusun berdasarkan rumus dari Alwan et al. (2017). Skala pengukuran yang digunakan adalah semantic differential, yaitu bentuk garis kontinum untuk mengukur persepsi responden terhadap setiap indikator, menghasilkan data interval (Sugiyono, 2017).

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru. Pengujian dilakukan dengan menyusun persamaan regresi, mengukur koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen, serta melakukan uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-F) guna melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel secara individual maupun bersama-sama. Selain itu, dilakukan pula

uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan.

3. Hasil Dan Pembahasan

Kriteria Motivasi Kerja pada guru SMA F dapat diidentifikasi dengan menghitung tabel rata-rata sub variabel dan disesuaikan kriteria variabel motivasi kerja. Berikut adalah tabel rata-rata motivasi kerja:

Tabel 1. Rata - Rata Variabel Motivasi Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA - RATA	KRITERIA
Prestasi	3,7	Tinggi
Pengakuan	3,19	Cukup
Pekerjaan itu sendiri	3,52	Tinggi
TOTAL RATA - RATA	$3,7 + 3,19 + 3,52 = 10,41/3 = 3,47$	
MOTIVASI KERJA		Tinggi

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Prestasi adalah faktor penentu tertinggi dengan nilai rata-rata 3,7. Di sisi lain, pengakuan menjadi faktor terendah dengan nilai rata-rata 3,19. Secara keseluruhan, tingkat motivasi kerja guru tergolong tinggi, dengan rata-rata keseluruhan 3,47. Kriteria Lingkungan Kerja Non Fisik pada identifikasi dengan menghitung tabel rata-rata sub variabel dan disesuaikan dengan kriteria variabel Lingkungan Kerja Non Fisik. Berikut adalah tabel rata-rata Lingkungan Kerja Non Fisik:

Tabel 2. Rata - Rata Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

SUB VARIABEL	TOTAL RATA - RATA	KRITERIA
Dukungan Pemimpin	2,51	Buruk
Kerja Sama Kelompok	3,16	Cukup
Kelancaran Komunikasi	3,14	Cukup
TOTAL RATA - RATA	$2,51 + 3,16 + 3,14 = 8,816/3 = 2,93$	
LINGKUNGAN KERJA NON FISIK		Cukup

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh sub variabel kerja sama kelompok merupakan rata-rata tertinggi dengan nilai rata-rata 3,16. Sementara sub variabel dukungan pemimpin memiliki rata-rata terendah sebesar 2,51. Secara keseluruhan nilai rata-rata total dari Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu 2,93 yang tergolong dalam kriteria cukup. Kriteria Kepuasan Kerja Guru pada SMA F dapat diidentifikasi dengan menghitung tabel rata-rata sub variabel dan disesuaikan dengan kriteria variabel Kepuasan Kerja. Berikut adalah tabel rata-rata Kepuasan Kerja:

Tabel 3. Rata - Rata Variabel Kepuasan Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA - RATA	KRITERIA
Tingkat <i>Turnover</i>	3,04	Cukup
Tingkat Kehadiran Kerja	3,11	Cukup
Ukuran Organisasi	3,21	Cukup
TOTAL RATA - RATA	$3,04 + 3,11 + 3,21 = 9,36/3 = 3,12$	
LINGKUNGAN KEPUASAN KERJA		Cukup

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil analisis menunjukkan bahwa ukuran organisasi menjadi sub variabel dengan rata-rata tertinggi, yaitu dengan rata-rata 3,21. Sedangkan, tingkat turnover memiliki brata-rata terendah, dengan nilai rata-rata 3,04. Secara keseluruhan, tingkat kepuasan kerja mencapai rata-rata 3,12 yang tergolong dalam kategori cukup.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,212	2,221		2,797	0,007
	TOTAL_X1	0,226	0,106	0,235	2,132	0,037
	TOTAL_X2	0,417	0,084	0,547	4,957	0,000

Sumber: Data diolah (2025)

Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6,212 + 0,226 X1 + 0,417 X2$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda $Y=6,212+0,226X1+0,417X2$, berikut adalah interpretasinya:

Y adalah Kepuasan Kerja, X1 adalah Motivasi Kerja, dan X2 adalah Lingkungan Kerja Non Fisik.

Nilai konstanta sebesar 6,212 mengindikasikan bahwa jika Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik tidak ada atau bernilai nol, Kepuasan Kerja akan berada pada titik 6,212.

Koefisien regresi Motivasi Kerja bernilai 0,226 menunjukkan peningkatan satu satuan pada Motivasi Kerja akan berdampak pada peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,226 satuan, dengan asumsi Lingkungan Kerja Non Fisik konstan.

Koefisien regresi positif untuk Lingkungan Kerja Non Fisik 0,417 menjelaskan bahwa setiap kenaikan peningkatan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar satu satuan akan berdampak pada peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,417 satuan, dengan asumsi Motivasi Kerja tidak berubah.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh motivasi kerja (X1), dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan menggunakan SPSS, diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	0.486		0.468
				2.480

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS versi 25 menggambarkan R square (koefisien determinasi) R² sebesar 0,486 dalam pedoman interpretasi koefisien determinasi nilai (d) sebesar 48,6% tersebut dapat di artikan sebagai motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja guru PNS SMA F Cimahi dengan tingkat pengaruh cukup berarti. Sedangkan $100\% - 48,6\% = 51,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 6 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331,254	2	165,627	26,921	.000^b
	Residual	350,679	57	6,152		
	Total	681,933	59			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

c. Sumber: Data diolah (2025)

Jika dilihat dari data pada tabel diperoleh bahwa uji F mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05. Selain itu nilai F hitung sebesar 26.921 melebihi nilai F tabel sebesar 3.159. Diketahui $\alpha = 0,05$, $df_1 = 1$, dan $df_2 = n - k - 1$ ($60 - 2 - 1 = 57$), maka nilai F tabel ditentukan sebesar 3.159 per tabel. Hipotesis H3 dapat diterima, yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru PNS SMA F Cimahi. Penerimaan ini didasarkan pada kenyataan bahwa nilai F taksiran lebih besar dari nilai F Tabel, dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.

Uji T (Secara Parsial)

Tabel 7 Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,212	2,221		2,797	0,007
	TOTAL_X1	0,226	0,106	0,235	2,132	0,037
	TOTAL_X2	0,417	0,084	0,547	4,957	0,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

T tabel : $n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$

T tabel 36 one tailed: 1,67203

Sumber: Data diolah (2025)

Nilai thitung pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Guru PNS SMA F Cimahi sebesar $2,132 > 1,67203$ (ttabel) dan nilai signifikansi nya sebesar $0,037 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_a diterima dan H₀ ditolak, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru PNS SMA F Cimahi. terdapat pula hasil pengujian satu pihak untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebagai berikut:



Nilai thitung pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja Guru PNS SMA F Cimahi sebesar $4,957 > 1,67203$ (ttabel) dan nilai signifikansi nya sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Guru PNS SMA F



Cimahi. Terdapat pula hasil pengujian satu pihak untuk variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja non fisik memiliki kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Melalui analisis regresi linear berganda, diperoleh bahwa kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Koefisien regresi positif pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja serta semakin kondusif lingkungan kerja non fisik, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru. Nilai konstanta sebesar 6,212 juga menunjukkan bahwa bahkan tanpa adanya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik, masih terdapat tingkat dasar kepuasan kerja yang positif.

Temuan dari uji F memperkuat hasil tersebut, di mana motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Nilai F hitung yang jauh lebih besar daripada F Tabel serta tingkat signifikansi yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kekuatan penjelas yang cukup kuat. Hal ini juga diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 48,6%, yang mengindikasikan bahwa hampir setengah dari variasi dalam kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Sisanya, sebesar 51,4%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan, keseimbangan beban kerja, atau kondisi organisasi secara umum.

Secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Motivasi kerja berperan dalam membentuk kepuasan karena guru yang merasa termotivasi cenderung lebih bersemangat dan puas dalam menjalankan tugas. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik yang baik misalnya hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, serta suasana kerja yang harmonis juga terbukti memberikan pengaruh lebih besar terhadap tingkat kepuasan. Hal ini menekankan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja non fisik dapat menjadi strategi efektif dalam memperbaiki kepuasan kerja guru secara keseluruhan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis terhadap pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru di SMA F Cimahi, terdapat beberapa saran dan implikasi manajerial yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kondisi kerja yang lebih optimal. Dalam hal peningkatan motivasi kerja, pihak manajemen sekolah disarankan untuk mengembangkan program penghargaan dan pengakuan terhadap guru yang berprestasi, guna mendorong semangat kerja dan rasa dihargai. Selain itu, pelatihan dan pengembangan profesional secara rutin juga sangat penting untuk menambah keterampilan guru, yang tidak hanya meningkatkan kompetensi mereka, tetapi juga menciptakan semangat baru dalam mengajar. Di sisi lain, perbaikan lingkungan kerja non fisik dapat dilakukan dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan terbuka, termasuk meningkatkan kualitas komunikasi antara manajemen dan guru melalui forum diskusi atau sesi umpan balik secara berkala.

Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sekolah harus lebih responsif terhadap data dan temuan empiris sebagai dasar dalam pengambilan keputusan strategis. Dengan memahami bahwa motivasi dan kenyamanan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka kebijakan dan program kerja harus diarahkan untuk mendukung dua aspek tersebut. Peningkatan motivasi dan lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru, yang secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas pembelajaran dan reputasi sekolah. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga akan membantu menurunkan tingkat pergantian tenaga pendidik dan meningkatkan loyalitas, yang merupakan aset penting bagi keberlangsungan dan daya saing sekolah di tengah tantangan pendidikan yang semakin kompleks.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru PNS SMA F Cimahi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan sebagai berikut, pertama Variabel Motivasi Kerja guru PNS SMA F berada pada tingkat tinggi, dengan skor rata-rata 3,47. Sub variabel Prestasi menjadi faktor pendorong utama dengan nilai rata-rata tertinggi, sementara faktor Pengakuan memiliki nilai rata-rata terendah.

Kedua, lingkungan Kerja Non Fisik menunjukkan tingkat cukup, dengan skor rata-rata 2,93. Sub variabel kerjasama kelompok menjadi faktor penyumbang tertinggi terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik, sedangkan faktor terendah ialah Kelancaran Komunikasi. Ketiga, hasil tanggapan responden terhadap Kepuasan Kerja guru PNS SMA F menunjukkan rata-rata sebesar 3,12 dimana hal tersebut termasuk dalam kriteria cukup. Sub variabel dengan skor tertinggi yaitu ukuran organisasi, sedangkan sub variabel dengan skor terendah yaitu turnover. Keempat, pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru PNS SMA F berpengaruh secara parsial maupun simultan, dengan besar pengaruh sebesar 48,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Daftar Pustaka

Afandy, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Riau: Zanafa Publishing.

- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Alsaf. Surabaya: J-Mas (Jurnal Manajemen dan Sains).
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di sekolah Adent Air Bersih Medan saat pandemi Covid-19. Jakarta: Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 3(2), 96-107.
- Kurniawati, S. D., & Abadiyah, R. (2023). Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik pada PT Tunggal Djaja Indah Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 2(3), 13-13.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Monde, J. J., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan. Sulawesi: *Productivity*, 3(2), 187-192.
- Nazir, M. (2014). *Metode penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurhidayanti, AR, & Prabowo. J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. XYZ Di Kota Bandung. Cimahi: *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi (COSTING)*, 7(3), 5841-5849.
- Pratama, M. A., & Badar, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor dprd kota bima. *Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 398-412
- Rahmayanti, R., & Johan, A. (2024). Does Innovative Work Behavior Matter for Performance? Green Talent Management and Green Servant Leadership in the Healthcare Industry. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 15(1), 85-100.
- Saputra, R. (2024). Penelitian tentang Dampak Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat Kabupaten Sumenep. Jawa Timur: *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital*, 1(1), 23-39.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyawati, N., Kresna Setyadi, I., Nawir, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pembangunan, U., & Veteran Jakarta, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. Jakarta: *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 3(1), 183-197.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (11th ed.)*. Jakarta: Kencana.
- Wahjono, S. I. (2022). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Research Gate.