

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA  
GURU PADA SMPN 1 KOKODA DISTRIK KOKODA  
KABUPATEN SORONG SELATAN**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Ilmu Management



Oleh:  
HELGA SAHETAPY  
146110124090

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN  
DIREKTORAT PASCASARJANA  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG  
2025**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA  
GURU PADA SMPN 1 KOKODA DISTRIK KOKODA  
KABUPATEN SORONG SELATAN**

Oleh:  
HELGA SAHETAPY  
146110124090

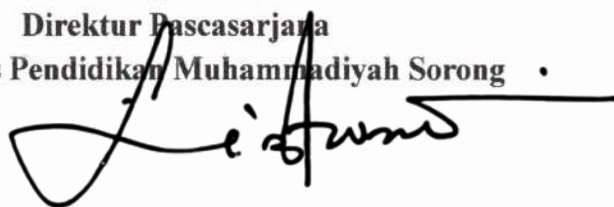
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal: 24 Januari 2026  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Ketua Penguji : Dr. Pahmi, M.Si.  
Anggota Penguji I : Dr. Andi Irwan, M.M.  
Anggota Penguji II : Dr. Amiruddin, S.Ag., MA.



Mengetahui,  
Direktur Pascasarjana  
Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong .



Dr. Wa Ode Likewati, M.M  
NIDN. 8952120021

**HALAMAN PERSETUJUAN TESIS**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA  
GURU PADA SMPN 1 KOKODA DISTRIK KOKODA  
KABUPATEN SORONG SELATAN**

**Diajukan oleh:**


HELGA SAHETAPY  
NIM.146110124090

**Disetujui oleh:**

**Pembimbing I**

  
**Dr. Pahmi, M.Si**  
**NIDN. 0907098101**


**Pembimbing II**

  
**Dr. Andi Iwan, M.M**  
**NIDN. 0906011401**

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya selama ini, bahwa di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah di ajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademikdi suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapatyang pernah di tulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalm naskahTesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan,saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (MAGISTER ILMU MANAJEMEN) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003,pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Januari 2026  
  
Heiga Sabetapy  
146110124090

## PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Helga Sahetapy  
NIM : 146110124090 Email : [sahetapyhelga9@gmail.com](mailto:sahetapyhelga9@gmail.com)  
Direktorat Pascasarjana : Program Studi Ilmu Manajemen

Judul Tugas Akhir :

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMP Negeri 1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong Selatan.

Dengan ini saya menyatakan hak Sepenuhnya kepada Perpustakaan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut


Saya mengizinkan karya tersebut untuk di unggah ke dalam aplikasi Repository Perpustakaan Universitas Pendidikan Muhammadiyah. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.

Sorong, Januari 2026

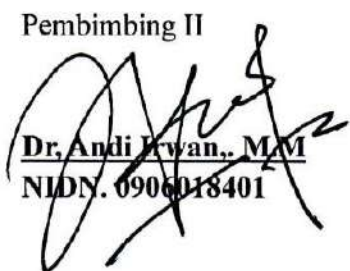
Helga Sahetapy

Mengetahui,

Pembimbing I

  
Dr. Pahmi, M.Si  
NIDN.0907098101

Pembimbing II

  
Dr. Andi Erwan, M.M  
NIDN. 0906018401

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan hikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMP Negeri 1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong Selatan**”. Tesis ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Magister Program studi Ilmu Manajemen Program Magister pada Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Tesis ini tidak akan dapat terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Pahmi, M.Si selaku Ketua Prodi sekaligus selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan saya dalam penyusunan Tesis ini sampai dengan selesai.
2. Dr. Andi Irwan, M.M selaku Pembimbing 2 yang juga telah membimbing dan mengarahkan saya sampai tesis ini selesai
3. Dr. Wa Ode Likewati, M.M selaku direktur Pascasarjana
4. Dr. Amiruddin, S.Ag., MA selaku dosen penguji
5. Seluruh Dosen Pengajar Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama menempuh perkuliahan.

6. Kepala Sekolah dan guru pada SMP Negeri 1 Kokoda, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden pada penelitian ini.
7. Suami tercinta Janter. E. A. Rajagukguk dan kedua anak tersayang (Abang Ekel dan Ade Dion) yang selalu memberikan dukungan Doa dan juga dukungan moral serta material kepada penulis mulai dari awal masuk kuliah sampai di penyusunan tesis selesai.
8. Papa, Mama, kakak laki-laki (Revi), ade laki-laki (Agus) yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada saya tidak hanya dalam menyelesaikan Tesis ini dan meraih gelar magister, tetapi juga selama melaksanakan studi di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong demi mendapatkan hasil yang terbaik, serta seluruh keluarga besar untuk segala dukungannya kepada penulis.
9. Sahabat-sahabat saya, temen perantauan, teman-teman seperjuangan
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan dan bantuannya dalam menyusun Tesis ini.

Akhir kata, saya mengucapkan trimakasih kepada semua pihak yang telah membantu saya sampai dengan selesainya tesis ini. Saya menyadari sepenuhnya bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu semua masukkan dan perbaikan dalam rangka mengakomodasi dinamika dan keilmuan dan iklim akademik.

Sorong, Januari 2026

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	Erro
r! Bookmark not defined.	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TESIS</b>	Erro
r! Bookmark not defined.	
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS</b>	iii
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES</b>	Erro
r! Bookmark not defined.	
<b>KATA PENGANTAR</b>	iv
<b>DAFTAR ISI</b>	vi
<b>DAFTAR</b>	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	x
<b>ABSTRAK</b>	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	1
1.1. Latar belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Pertanyaan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	8
2.1. Pengertian Management Sumber Daya Manusia	8
2.2. Fungsi Manajemen SDM	10
2.3. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia:	14
2.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.5. Lingkungan Kerja	18

2.6.	Jenis - Jenis Lingkungan Kerja	22
2.7.	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja	22
2.9.	Keuntungan Lingkungan Kerja	25
2.10.	Pengembangan Karir	26
2.11.	Pengertian Pengembangan Karir	26
2.12.	Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir	28
2.13.	Indikator Pengembangan Karir	29
2.14.	Kepuasan Kerja	32
<b>2.15.</b>	<b>Kerangka Penelitian</b>	<b>44</b>
<b>2.16.</b>	<b>Hipotesis Penelitian</b>	<b>44</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		<b>46</b>
3.1	Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian	46
3.2	Obyek Penelitian	46
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	47
3.4	Jenis data	48
3.7	Metode Analisis data	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		<b>56</b>
4.5	Gambaran Umum SMP Negeri 1 Kokoda	56
4.6	Deskripsi Karakteristik Responden	57
4.6.4	Uji Validitas	60
4.6.8	Uji Reliabilitas	62
4.7	Analisis Regresi Berganda	63
4.8	Koefisien Determinasi	65
4.9	Uji Hipotesis	65
4.10.	Pembahasan Hasil Analisis Penelitian	68
4.10.1	Pengaruh Variabel Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja	69
4.10.2	Pengaruh Variabel pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		<b>83</b>
5.1	Kesimpulan	83
<b>LAMPIRAN</b>		<b>88</b>
KUESIONER		88

SURAT KEETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

**Error! Bookmark not defined.**

DOKUMENTASI

106

**DAFTAR TABEL**

<b>Nomor</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.1	Tabel Penelitian Terdahulu	39
4.2.1	Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.2.2	Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
4.2.3	Lama Bekerja	27

## DAFTAR GAMBAR

<b>Nomor</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
2.15	Kerangka Koneptual	44

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Nomor</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1	Kuesioner	88
Lampiran 2	Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	104
Lampiran 3	Dokumentasi	106

## ABSTRAK

**Abstrak,** Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong Selatan, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 1 Kokoda Distrik Kokoda. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan daftar pertanyaan (questionnaire) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga guru yang berada pada SMP Negeri 1 Kokoda yang berjumlah 32. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 32 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS 2026, diperoleh hasil yakni, Menurut guru, dukungan lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 63,2 persen. Sedangkan 36,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, dengan uji validitas dan reliabilitas, pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis simultan (uji F). Semua instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Pengaruh pengembangan karir tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

## ABSTRACT

**Abstract,** This research was conducted at SMP Negeri 1 Kokoda, Kokoda District, South Sorong Regency, the purpose of this research is to determine and analyze the influence of the work environment and career development on teacher job satisfaction at SMP Negeri 1 Kokoda, Kokoda District. The research method used in this research is quantitative research with an associative approach where variables are measured by a Likert scale. The data collection method is carried out with a list of questions (questionnaire) and documentation studies. The population in this study is all teachers at SMP Negeri 1 Kokoda, totaling 32. The number of samples used in this study is 32 people, where the entire population is used as a research sample using the saturated sample method. Data processing using SPSS 2026 software, obtained results, namely, According to teachers, support for the work environment and career development on job satisfaction is 63.2 percent. While 36.8 percent is influenced by other factors outside the model, with validity and reliability tests, multiple linear regression analysis hypothesis testing, coefficient of determination ( $R^2$ ), partial hypothesis testing (t test) and simultaneous hypothesis testing (F test). All research instruments are declared valid and reliable. The influence of the work environment on job satisfaction has a positive and significant effect. The influence of career development is not partially significant on job satisfaction. The influence of the work environment and career development together on job satisfaction has a significant and positive effect.

**Keyword :** Work Environment, Career Developmeent, Job Satisfaction

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang**

Pendidikan adalah fondasi utama dalam kemajuan suatu bangsa. Keberhasilan dalam pendidikan sangat bergantung pada peran guru dan staf pendidikan yang merupakan garda terdepan dalam pelaksanaan kebijakan serta program pendidikan di lembaga pendidikan. Dalam melaksanakan tugasnya, guru dan tenaga kependidikan diharuskan tidak hanya memiliki kemampuan dan komitmen yang tinggi, tetapi juga bekerja dalam lingkungan yang mendukung serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karir secara berkesinambungan. Dua faktor kunci yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kondisi tempat kerja dan pengembangan karir, yang keduanya memiliki hubungan erat dengan tingkat kepuasan kerja.

Kondisi tempat kerja di sekolah mencakup seluruh aspek fisik, psikologis, sosial, dan administratif yang memengaruhi kenyamanan serta efektivitas kinerja pegawai, terutama guru dan staf. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang harmonis, semangat kerja yang tinggi, serta membangun iklim kolaboratif di antara para individu di sekolah. Menurut pendapat Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2020), lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi perilaku organisasi, termasuk kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen pegawai terhadap lembaga. Di sekolah, faktor-faktor seperti hubungan antara guru dan kepala sekolah, dukungan dari rekan kerja, manajemen waktu,

fasilitas fisik, serta kebijakan yang adil sangat memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja para pendidik.

Dengan adanya perubahan dalam kurikulum, meningkatnya tuntutan profesionalisme, dan kemajuan digital dalam pendidikan, pentingnya pengembangan karir bagi guru semakin meningkat. Pengembangan karir tidak hanya mencakup kenaikan pangkat atau golongan, tetapi juga pelatihan, sertifikasi, lokakarya, pendidikan lanjutan, serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan profesional lain seperti penelitian atau publikasi ilmiah. Hasibuan (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah bagian dari usaha organisasi untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, termasuk di bidang pendidikan. Guru yang merasa diberi kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi karena merasa dihargai dan diakui potensinya.

Kepuasan kerja sendiri adalah keadaan emosional positif yang dialami seseorang sebagai akibat dari evaluasi terhadap pekerjaan atau pengalaman yang diperoleh selama bekerja. Kepuasan kerja guru bisa tercermin dari antusiasme dalam mengajar, keinginan untuk mengikuti pelatihan, loyalitas kepada sekolah, serta kesediaan untuk memberikan layanan pendidikan yang terbaik bagi siswa. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap motivasi, kinerja, dan bahkan kesetiaan pegawai pada lembaganya. Di lingkungan sekolah, guru yang merasa puas biasanya lebih bersemangat dalam proses pembelajaran, lebih aktif dalam pengembangan kurikulum, dan lebih terbuka terhadap perubahan kebijakan pendidikan.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua guru dan tenaga pendidikan menikmati lingkungan kerja yang mendukung atau memiliki peluang pengembangan karir yang setara. Di beberapa sekolah, terutama yang terletak di daerah 3T (tertinggal, terdepan, dan terluar), para guru menghadapi kondisi kerja yang minim fasilitas, beban administrasi yang berat, dan akses yang terbatas terhadap program pengembangan karir. Ketidakmerataan ini dapat mengurangi kepuasan kerja, yang berujung pada rendahnya motivasi dan tingginya angka perputaran tenaga kerja. Penelitian oleh Arifin (2020) menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja berhubungan positif dengan tingkat kepuasan pegawai di sektor pendidikan, sedangkan penelitian oleh Fitriani dan Santosa (2022) mengungkap bahwa program pengembangan karir yang terencana dengan baik mampu meningkatkan loyalitas dan kepuasan guru terhadap sekolah tempat mereka mengajar.

Lebih jauh, lembaga pendidikan formal seperti sekolah seharusnya bisa menjadikan dirinya sebagai lokasi kerja yang nyaman dan mendorong perkembangan baik pribadi maupun profesional bagi para gurunya. Sinambela dkk (2011), berpendapat bahwa pelayanan publik yang berkualitas dalam sektor pendidikan hanya bisa tercapai jika sumber daya manusia merasakan kepuasan dan kebutuhan mereka terpenuhi, baik secara fisik maupun mental. Karena itu, sangat penting bagi pihak manajemen sekolah, Dinas Pendidikan dan lembaga terkait lainnya untuk merumuskan strategi dalam mengelola lingkungan kerja dan perkembangan karir yang dapat meningkatkan kepuasan kerja para guru.

Dalam teori, konsep mengenai lingkungan kerja bisa dijelaskan dengan menggunakan teori dua faktor dari Herzberg, yang mencakup faktor motivator dan faktor higienis. Lingkungan kerja termasuk dalam kategori faktor higienis yang, jika tidak terpenuhi, bisa menimbulkan ketidakpuasan. Sementara itu, pembangunan karir merupakan bagian dari faktor motivator yang bila ada, dapat meningkatkan kepuasan serta kinerja individu (Fahmi, 2013). Dengan demikian, untuk mencapai kepuasan kerja yang maksimal, dibutuhkan keseimbangan antara tersedianya lingkungan kerja yang layak dan adanya program pengembangan karir yang jelas.

Dalam konteks ini, penelitian ini penting untuk mengkaji secara empiris bagaimana lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja di sekolah. Penelitian ini berfokus pada guru dan tenaga kependidikan, karena mereka adalah pihak utama dalam proses pendidikan pada tingkat mikro. Diharapkan, penelitian ini bisa memberikan sumbangsih dalam merumuskan kebijakan manajemen pendidikan, khususnya dalam memperkuat sistem pendukung bagi guru, meningkatkan kesejahteraan non-material, dan mengoptimalkan program perkembangan karir.

Secara praktis, temuan dari penelitian ini dapat memberikan saran bagi kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan menyenangkan, serta merancang strategi pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi para tenaga pendidik. Dalam jangka panjang, ini akan berdampak pada peningkatan kualitas proses dan hasil pendidikan di sekolah.

Berdasarkan latar belakang yang ada, penelitian ini akan memusatkan perhatian pada analisis dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan pengembangan karir, serta satu variabel dependen yang merupakan kepuasan kerja.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah disampaikan penulis sebelumnya, rumusan permasalahan dalam tulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kondisi di tempat kerja memengaruhi tingkat kepuasan kerja di SMPN 1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong Selatan?
2. Apakah pengembangan karir berkontribusi terhadap kepuasan kerja di SMPN 1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong Selatan?
3. Apakah secara bersamaan kondisi kerja dan perkembangan karir memengaruhi kepuasan kerja di SMPN 1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong Selatan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berikut adalah sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian sesuai dengan masalah penelitian yang telah disebutkan sebelumnya:

1. Untuk memahami dampak Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di SMPN 1 Kokoda, Distrik Kokoda, Kabupaten Sorong Selatan.
2. Untuk mengeksplorasi pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja di SMPN 1 Kokoda, Distrik Kokoda, Kabupaten Sorong Selatan.

3. Untuk meneliti dampak gabungan antara Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja di SMPN 1 Kokoda, Distrik Kokoda, Kabupaten Sorong Selatan.

#### **1.4. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan fenomena yang telah penulis uraikan di latar belakang Adapun yang menjadi pertanyaan penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada SMPN 1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong Selatan?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada SMPN 1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong Selatan?

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan dan memberikan pemahaman serta pengetahuan kepada berbagai kalangan masyarakat. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran yang signifikan untuk meningkatkan kinerja organisasi publik, khususnya bagi pegawai di SMPN 1 Kokoda, Distrik Kokoda, Kabupaten Sorong Selatan dalam penyelenggaraan pendidikan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Dari sisi praktis, hasil dari penelitian ini bermanfaat bagi pemerintah, masyarakat, dan juga perguruan tinggi. Manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

a. Untuk Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti terkait dengan Kualitas pelayanan serta Pengembangan Karir yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja di SMPN 1 Kokoda, Distrik Kokoda, Kabupaten Sorong Selatan dalam konteks pemerintahan daerah.

b. Untuk mahasiswa secara umum

Penelitian ini dapat meningkatkan referensi dalam penulisan tesis dan membantu dalam menganalisis kondisi di lapangan serta menjadi bentuk penerapan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan.

c. Untuk pemerintah Kabupaten Sorong Selatan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar perbaikan dalam Kualitas pelayanan dan Pengembangan Karir terkait dengan Kepuasan Kerja di SMPN 1 Kokoda, Distrik Kokoda, Kabupaten Sorong Selatan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian Management Sumber Daya Manusia**

Menurut Bangun (2012:6) Manajemen SDM adalah sebagai berikut: "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai mencapai tujuan organisasi."

Menurut Sutrisno (2016:6) Manajemen SDM adalah sebagai berikut: "Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat."

Menurut Sinambela (2017:7) Manajemen SDM adalah sebagai berikut: "Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu."

Menurut (Henry Simamora, 1999:3), Manajemen SDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan personalia,

pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi, hubungan perburuhan yang mulus.

Menurut Achmad S. Rucky, Manajemen SDM adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akuisisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut Mutiara S. Panggabean, Manajemen SDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:2), sumber daya manusia (SDM) merupakan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Handoko, 2000:4), sumber daya manusia (SDM) merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut (Rival, 2005:1), Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian

Dari pengertian-pengertian di atas maka dapat dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal pegawai di dalam suatu organisasi dan merupakan manajemen yang mengatur sumber daya manusia serta faktor produksi tenaga kerja dengan segala permasalahannya, agar dapat melaksanakan tugasnya secara lebih efektif dan efisien dengan memberikan sumbangan yang besar bagi pencapaian tujuan organisasi.

## **2.2.Fungsi Manajemen SDM**

Hasibuan (2012:21) menjelaskan bahwa fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia meliputi:

### **1. Perencanaan**

Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif serta efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik dan sesuai akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### 3. Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan yang ada perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2016:9) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

#### 1. Perencanaan

Perencanaan Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### 2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

#### 3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### 5. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

#### 7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

#### 9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

#### 10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:6) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

##### a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

##### b. Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan. SDM membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian dan faktor fisik.

##### c. Penggerakkan

Apabila perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakkan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif, dan efisien.

##### d. Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan,

diambil tindakan koreksi/penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

### **2.3.Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia:**

Hasibuan (2012:22) mengemukakan bahwa fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia meliputi:

#### **1. Pengadaan**

Pengadaan merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### **2. Pengembangan**

Pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

#### **3. Kompensasi**

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang berbentuk uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil dapat diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### **4. Pengintegrasian**

Pengintegrasian merupakan suatu kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

#### 5. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar pegawai tetap mau bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan berupa program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

#### 7. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

### **Fungsi Operasional SDM secara umum adalah sebagai berikut:**

#### a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia menjadi lingkup pekerjaan/tanggungjawab divisi sumber daya manusia.

Pengadaan meliputi : perencanaan sumber daya manusia, penarikan sumber daya manusia, mengadakan seleksi sumber daya manusia, penempatan, dan orientasi.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Setelah pegawai diperoleh, mereka harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan, dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan pegawai penting karena perkembangan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi.

c. Pemberian Kompensasi/Balas Jasa

Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

d. Pengintegrasian Pegawai

Berusaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah sumber daya manusia, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, sabotase, dll.

e. Pemeliharaan Pegawai

Berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama pegawai yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan : pemeliharaan sikap positif dipengaruhi proses hubungan kerja yang berlangsung dalam perusahaan tercermin dalam hubungan industrial dan pemeliharaan kondisi fisik pegawai dapat dicapai melalui

program kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta program pelayanan dan jaminan sosial tenaga kerja.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan kerja akan kompleks dan penuh tantangan karena pegawai akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya. Perusahaan bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan tertentu yang timbul akibat PHK seperti memberi uang pesangon, uang ganti rugi, dan hak pensiun.

#### **2.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2016:7) menyebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Mempertimbangkan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

Menurut Sedarmayanti (2017:9) menyebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/Perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

## **2.5.Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah elemen krusial bagi para pegawai dalam menjalani aktivitas harian mereka. Manajemen harus memberikan perhatian serius terhadap kondisi di sekitar tempat kerja dalam suatu organisasi. Suasana kerja yang mendukung akan memberikan rasa aman dan membantu pegawai mencapai kinerja maksimal, serta merasa puas dengan tugas yang mereka lakukan.

Ada beberapa hal yang membuat seseorang merasa tidak senang dengan pekerjaannya, yang dapat berdampak pada produktivitas serta semangat pegawai. Contohnya adalah pekerjaan yang itu-itu saja, ketidakcocokan antara kemampuan

dengan tugas, rekan kerja yang kurang saling mendukung, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung, serta berbagai faktor lain yang berasal dari dalam maupun luar tempat kerja. Lingkungan kerja adalah bagian dari kehidupan sosial, psikologis, dan fisik di dalam perusahaan yang sangat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugas mereka. Kehidupan manusia selalu terkait dengan lingkungan disekitarnya.

Manusia memiliki hubungan yang erat dengan lingkungannya. Dalam konteks ini, manusia selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai kondisi di sekitar mereka. Begitu juga dalam melakukan pekerjaan, pegawai tidak dapat dipisahkan dari situasi yang ada di lingkungan kerja mereka. Ketika bekerja, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai keadaan dan situasi yang terdapat di tempat kerja.

Lingkungan kerja adalah hal yang sangat penting bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari. Dapat dikatakan bahwa kondisi di tempat kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, pegawai diharapkan bisa merasa nyaman dalam menyelesaikan tugas mereka dengan hasil yang baik. Suatu lingkungan disebut baik jika pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan optimal, merasa nyaman, aman, dan tanpa rasa khawatir. Sebaliknya, lingkungan yang buruk dapat menyebabkan tingkat kepuasan kerja menurun, dan jika situasi ini berlangsung lama, pegawai akan merasa tidak puas yang berimplikasi pada penurunan efisiensi serta produktivitas.

### **2. 5. 1. Definisi Lingkungan Kerja**

Secara umum, lingkungan kerja berarti tempat dimana semua pegawai melaksanakan pekerjaan mereka. Di lokasi kerja, setiap individu tidak dapat dipisahkan dari atmosfer di sekitarnya. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh keadaan di sekitarnya. Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar pegawai yang mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diemban (Ferawati, 2017). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, semakin baik pula kinerja mereka. Menurut (Farizki, 2017), lingkungan kerja juga mengacu pada kesesuaian antara lingkungan dengan beban kerja yang harus diselesaikan, di mana baik kondisi yang positif maupun negatif dapat mempercepat atau memperlambat proses pekerjaan. Perusahaan yang menciptakan kondisi kerja yang baik dan mendukung tentu akan mendapatkan keuntungan yang positif. Situasi lingkungan kerja yang kondusif di perusahaan bisa dimanfaatkan untuk memotivasi dan meningkatkan semangat kerja pegawai, sehingga produktivitas juga akan meningkat, yang pada akhirnya berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja di sebuah perusahaan atau tempat kita beraktivitas sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi, ia memiliki dampak langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses tersebut. Lingkungan kerja merujuk pada suasana di mana karyawan melakukan kegiatan sehari-hari. Suasana kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman dan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Jika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, mereka akan betah dan menjalankan tugas dengan efisien, sehingga waktu

kerja dapat dimanfaatkan dengan baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja para karyawan.

Menurut Lewa dan Subono (2015), lingkungan kerja perlu dirancang sedemikian rupa untuk membangun hubungan yang kuat antara pekerja dan tempat mereka bekerja. Lingkungan dianggap baik jika karyawan dapat bekerja dengan cara yang optimal, aman, sehat, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat berdampak negatif pada perusahaan dengan menghambat efisiensi kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan Sedarmayanti (2012), definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Lingkungan kerja mencakup semua peralatan, bahan, serta kondisi sekitar di mana seseorang bekerja, cara kerja yang diterapkan, serta pengaturan kerja baik individu maupun kelompok.

Mangkunegara (2017) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi semua alat dan bahan yang ada, serta kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja yang digunakan, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun secara kelompok. Hal ini sejalan dengan pendapat Wursanto (2009) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala aspek fisik dan psikis yang bisa mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Selanjutnya, kondisi lingkungan kerja dinyatakan baik jika memungkinkan manusia untuk beraktivitas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Munandar (2004), lingkungan kerja terbagi menjadi aspek fisik dan sosial, mencakup keadaan fisik, ruang, lokasi, peralatan yang digunakan, jenis

pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, individu di luar perusahaan, budaya perusahaan, serta kebijakan dan peraturan yang berlaku.

Isyandi (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka, seperti suhu, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan di tempat kerja, serta kecukupan peralatan yang digunakan.

## **2.6. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), indikator lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama:

### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan fisik di tempat kerja merujuk pada kondisi fisik yang mengelilingi area kerja yang dapat berdampak pada karyawan. Indikator yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik antara lain: pencahayaan, suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, kebersihan, getaran, skema warna, dekorasi, serta aspek keamanan di tempat kerja.

### **2. Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan non fisik di tempat kerja berkaitan dengan interaksi sosial antarpegawai, mencakup hubungan dengan atasan serta interaksi antara rekan kerja.

## **2.7. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Darmawan (2019), faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

### **1. Pencahayaan tempat kerja**

Pencahayaan yang memadai sangat penting untuk menjaga keselamatan dan kenyamanan pekerja. Pencahayaan berfungsi untuk menerangi lokasi kerja sehingga karyawan bisa menjalankan tugasnya dengan efektif. Pencahayaan yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan pencahayaan yang buruk dapat memberikan dampak sebaliknya.

## 2. Suhu kerja

Setiap individu memiliki suhu tubuh yang berbeda-beda, dan kemampuan setiap orang untuk beradaptasi terhadap suhu lingkungan juga bervariasi. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang ideal sangat mempengaruhi kenyamanan karyawan di tempat kerja.

## 3. Kelembaban di tempat kerja

Tingkat kelembaban udara di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kenyamanan lingkungan kerja. Kelembaban ini berkaitan dengan kadar air dalam udara yang dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan kesehatan setiap karyawan.

## 4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Udara yang beredar dengan baik dapat mencegah keberadaan gas atau bau yang berpotensi membahayakan kesehatan karyawan. Salah satu sumber sirkulasi udara yang baik bisa didapat dari penanaman pohon di sekitar area kerja.

## 5. Kebisingan kerja

Suara bising di tempat kerja dapat mengganggu fokus karyawan saat menjalankan tugas. Untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan yang memerlukan konsentrasi, kebisingan harus diminimalkan.

#### 6. Bau tidak sedap

Kehadiran bau tidak menyenangkan di lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, penting bagi setiap perusahaan untuk menemukan cara menghilangkan bau-bau yang dapat mengganggu.

#### 7. Dekorasi di tempat kerja

Elemen dekorasi seperti warna, perlengkapan, dan tata letak ruang berperan dalam kinerja karyawan di perusahaan.

#### 8. Musik di tempat kerja

Mendengarkan musik yang sesuai dapat memberikan semangat dan meningkatkan antusiasme karyawan saat bekerja.

#### 9. Keselamatan Kerja

Salah satu aspek yang harus diutamakan oleh perusahaan adalah keamanan. Untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat memanfaatkan kehadiran petugas keamanan.

### **2.8 Indikator Lingkungan Kerja**

Untuk membangun suasana kerja yang positif bagi para karyawan, setiap perusahaan mesti mencermati elemen-elemen lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja pegawai. Berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2019), unsur-unsur lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

### 1. Pencahayaan

Pastikan cahaya yang memadai masuk ke area kerja semua karyawan, yang berdampak pada kondisi kerja mereka.

### 2. Temperatur udara

Temperatur udara di sini berhubungan dengan derajat suhu di setiap tempat kerja karyawan. Pengaturan suhu yang tepat memberikan rasa nyaman bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

### 3. Kebisingan

Tentukan seberapa peka pegawai terhadap suara di lingkungan kerja, yang dapat memengaruhi kegiatan mereka.

### 4. Pilihan warna

Ini meliputi pemilihan warna yang sesuai untuk setiap area kerja karyawan.

### 5. Kebutuhan ruang

Ruang adalah pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk fasilitas kerja seperti meja dan kursi.

### 6. Kapasitas kerja

Kemampuan untuk bekerja mencakup situasi yang memberikan keamanan dan ketenangan kepada setiap pegawai saat menjalankan tugasnya.

### 7. Hubungan antar pegawai

Membangun hubungan yang baik antara satu pegawai dengan lainnya dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan organisasinya.

## **2.9.Keuntungan Lingkungan Kerja**

Menurut Arep (2003), keuntungan lingkungan kerja adalah menghasilkan

semangat kerja, sehingga produktivitas meningkat. Selain itu, keuntungan dari bekerja bersama orang-orang yang bersemangat adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan benar. Artinya, tugas diselesaikan sesuai standar yang ditetapkan dan dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerjanya akan diawasi oleh individu terkait dan tidak memerlukan pengawasan yang berlebihan, serta motivasi kerjanya akan meningkat.

### **2.10. Pengembangan Karir**

Pengembangan karir juga merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja pegawai. Salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja dan menumbuhkan komitmen pegawai terhadap karirnya adalah dengan membangun sistem pengembangan karir yang sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku dalam institusi tersebut.

Pengembangan karir secara formal berfungsi untuk menjaga tenaga kerja yang bersemangat dan berdedikasi. Sistem yang jelas dalam peningkatan karir akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif sehingga kinerjanya akan meningkat, yang pada gilirannya berdampak positif. Agar pegawai dapat meraih pengembangan karir yang mereka inginkan, pola pikir dan rencana karir yang sudah dirancang dapat dimanfaatkan untuk mempromosikan diri mereka dalam mengembangkan karir.

### **2.11. Pengertian Pengembangan Karir**

Menurut Astrika (2017), Pengembangan Karir adalah sekumpulan jabatan

yang dimiliki atau dijalani seseorang sepanjang hidupnya dalam dunia kerja. Karir mencerminkan perkembangan individu pegawai dalam jenjang jabatan atau pangkat yang dapat diraih selama berkarir di suatu organisasi.

Berdasarkan Bahri (2017), pengembangan karir adalah proses dan aktivitas untuk mempersiapkan seorang pegawai menuju jabatan di organisasi atau perusahaan di masa depan. Dengan adanya pengembangan ini, perusahaan atau manajer SDM telah merancang rencana sebelumnya tentang langkah-langkah yang perlu diambil untuk membantu pegawai dalam mengembangkan karirnya selama bekerja.

Menurut Kartono (2019), pengembangan karir adalah perjalanan seumur hidup yang melibatkan beragam peran kerja, baik yang dibayar maupun tidak. Ini berlangsung sepanjang hidup, seperti peran dalam kehidupan sehari-hari (sebagai orang tua, relawan), kegiatan rekreasi, belajar, dan berkarir. Karir merupakan konsep pengembangan yang baik di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi, mencakup gagasan tentang pembelajaran seumur hidup serta peningkatan keterampilan.

Menurut Aritonang (2019), pengembangan karir adalah usaha yang resmi untuk meningkatkan dan menambah keterampilan, yang diharapkan dapat berkontribusi pada perkembangan dan memperluas wawasan, serta membuka peluang untuk meraih posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan seorang karyawan.

Pengembangan karir mencerminkan kemajuan status individu dalam sebuah organisasi yang memiliki jalur karir yang telah ditentukan (Yusuf, 2015).

Sementara itu, Hasibuan (2014) berpendapat bahwa pengembangan karir mencakup pergeseran ke posisi yang lebih tinggi, yang membawa tanggung jawab lebih besar bagi pegawai, sehingga hak, kewajiban, dan status mereka juga meningkat.

Apabila pengembangan karir dilakukan dengan baik, pegawai akan merasa termotivasi dan memperoleh kepuasan dalam menjalankan tugas mereka. Program pengembangan karir dapat mendorong pegawai untuk berprestasi lebih baik dan memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan. Hal ini karena motivasi seseorang akan muncul ketika pengembangan karir yang tersedia di perusahaan sudah jelas dan dapat diimplementasikan.

## **2.12. Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir**

Menurut Bahri (2017) faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai di suatu organisasi, yaitu :

### **a. Hubungan pegawai dan organisasi**

Hubungan antara pegawai dengan organisasi yang terjalin haruslah saling menguntungkan satu sama lain. Pegawai memberikan kinerja yang menjadikan organisasi berkembang, sebaliknya organisasi memberikan penghargaan bagi pegawai yang telah bekerja dan berupaya semaksimal mungkin dalam pekerjaannya.

### **b. Personalia pegawai**

Manajemen karier yang baik adalah yang mampu melihat personalitas pegawai secara pribadi, baik pegawai yang apatis dan terlalu ambisius. Dengan begitu, dapat menyeimbangkan kedua kubu yang berbeda ini menjadi lebih aktif dengan porsi sewajarnya.

c. Faktor eksternal

Eksternal biasanya memiliki dampak besar ialah yang berkepentingan dan memiliki kekuasaan yang berdampak besar bagi organisasi. pengaruh lingkungan eksternal antara lain peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh pemerintah, tingkat kompetisi dan lokasi dari organisasi.

d. *Politicking* dalam organisasi

Manajemen karier akan menjadi sesuatu yang sia-sia jika terdapat virus *politicking* dalam organisasi. Contoh yang dimaksud dengan *politicking* adalah hal-hal nepotisme, korupsi, hubungan antar teman dan lain sebagainya.

e. Sistem penghargaan

Pencapaian dalam berkarier tidak sebatas memiliki posisi, maupun dipandang sebagai orang yang pintar. Tetapi juga memperoleh penghargaan lebih baik. pegawai menjalankan kewajiban kepada perusahaan dengan melaksanakan tugas sebaik mungkin, sehingga pegawai bisa memperoleh haknya yaitu penghargaan berupa finansial maupun non finansial. Pemberian penghargaan tersebut disesuaikan dengan level jabatan dan kemampuan perusahaan. Semakin besar tanggung jawabnya maka semakin besar pula jumlah penghargaan yang diperoleh.

### 2.13. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Astrika (2017) indikator yang dapat mengukur Pengembangan Karir

:

1. Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kelulusan karier karyawan.

Dengan melihat pegawai lebih objektif, bahwa semakin tinggi berpendidikan pegawai memiliki pemikiran yang lebih baik

2. Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh pegawai dari perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.
3. Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi.
4. Masa kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang (karyawan) selama masa kerjanya atau tugasnya yang memberikan kelangsungan, keteraturan, dan nilai bagi kehidupan pegawai tersebut.
5. Promosi kerja adalah promosi jabatan adalah menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar, gaji yang lebih besar, dan pada level organisasi yang lebih besar.

Menurut Rivai (2017:290) indikator pengembangan karir adalah :

1. Perencanaan karir, yaitu pegawai harus merencanakan karirnya untuk masa yang akan datang.
2. Pengembangan karir individu. Setiap pegawai harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami.
3. Pengembangan karir yang didukung organisasi. Pengembangan karir pegawai juga bergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM.
4. Peran umpan balik terhadap kinerja. Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir maka relatif sulit bagi pegawai bertahun-tahun untuk persiapan yang kadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan pengembangan karir.

Umpan balik didalam usaha pengembangan karir mempunyai beberapa sasaran :

- a. Untuk menjamin bahwa pegawai yang gagal menduduki suatu posisi dalam rangka pengembangan karirnya masih tetap berharga dan akan dipertimbangkan lagi untuk promosi diwaktu mendatang.
- b. Untuk menjelaskan pegawai yang gagal kenapa mereka tidak terpilih
- c. Untuk mengidentifikasi apa tindakan-tindakan pengembangan karir spesifik yang harus mereka laksanakan.

Terdapat 6 (enam) tujuan pengembangan karir yaitu Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan menurut Mangkunegara (2013) :

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
5. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
6. Mengurangi keuasangan profesi dan manajerial

Jenis Pengembangan Karir Menurut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa jenis - jenis pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Bersifat sementara  
Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.
2. Bersifat Tetap  
Seorang karyawan ditempatkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

3. Bersifat kecil

Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterlambatan tertentu, serta adanya peningkatan wewenang dan tanggung jawab dan gaji .

4. Bersifat Kering

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi Disertai dengan peningkatan pangkat,wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji dan upah.

## **2.14. Kepuasan Kerja**

### **2.14.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Robbins (dalam Wibowo, 2007) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini dibandingkan yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor, yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2006),kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja,kedisiplinan dan prestasi kerja.Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Bahri (2017) kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap- sikap

terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut Kartono (2019) kepuasan kerja adalah kondisi perasaan menyenangkan pada pegawai yang muncul sebagai akibat dari persepsi atau pengalamannya terhadap pekerjaan yang meliputi aspek-aspek: pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, promosi, mitra kerja, kondisi kerja, tantangan, dan komunikasi. Dengan demikian kepuasan kerja yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individual, dan respon emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan, berupa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

Menurut Astrika (2017) Kepuasan Kerja merupakan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. 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

Manurut Aritonang (2019), kepuasan kerja yang dirasakan pegawai adalah pegawai tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan, dan yang akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

Umar (2011) menyatakan bahwa :Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan,dan keinginannya.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dicerminkan oleh karyawan baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Sikap tersebut seperti kedisiplinan dan prestasi dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi beberapa faktor yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut.

#### **2.14.2. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Isyandi (2004),bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Faktor pegawai, yaitu kemampuan, cara kerja, minat, kesehatan dan disiplin kerja.
2. Faktor lingkungan kerja, yaitu teman sejawat,kompensasi atau imbalan dan keadaan fisik ruangan.
3. Pekerjaan itu sendiri, yaitu tugas yang diembankan kepadanya.

Faktor-faktor dapat yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Hasibuan, 2006) adalah:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.

5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Luthans (2006:45) secara rinci menjelaskan dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri. Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, di mana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja. Jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas. Selain itu, perkembangan karir (tidak perlu promosi) merupakan hal penting untuk karyawan muda dan tua.
2. Gaji sebagai faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja merupakan sejumlah upah /uang yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Uang tidak hanya membantu orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan.
3. Kesempatan mendapatkan promosi, adalah kesempatan untuk maju dalam organisasi, memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki

penghargaan, seperti promosi atas dasar senioritas atau kinerja dan promosi kenaikan gaji. Lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar menjadi lebih penting daripada kesempatan promosi.

4. Sistem pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Ada dua dimensi gaya pengawasan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan, seperti memberikan nasihat dan bantuan kepada karyawan, komunikasi yang baik dan meneliti seberapa baik kerja karyawan. Yang kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, kedua dimensi tersebut sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.
6. Rekan Kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Karena kelompok kerja memerlukan kesalingtergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja.

Menurut Bahri (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi :

- a. Faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut.
- b. Faktor ekstrinsik atau faktor yang berasal dari luar diri pegawai antara lain kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan pegawai lain, sistem penggajian, dan sebagainya.

### **2.14.3. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Astrika (2017) indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja adalah :

- a. Kepuasan terhadap gaji  
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- b. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri Pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Kepuasan terhadap rekan sekerja  
Karyawan dapat merasakan apakah rekan sekerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Kepuasan terhadap promosi  
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- e. Kepuasan terhadap sikap pimpinan  
pimpinan yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

Menurut Robbins (2007), ada konsekuensi ketika karyawan tidak puas di tempat kerja, yaitu:

1. Keluar (exit), perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
2. Aspirasi (voice), secara aktif dan konstruktif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas syarikat kerja.
3. Kesetiaan (loyalitas), secara pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan memercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang benar .
4. Pengabaian (neglect), secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih baik, termasuk ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus -menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Sikap kepuasan kerja dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Dengan demikian diketahui indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Rasa bangga dengan pekerjaan Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan adanya kesukaan terhadap pekerjaan tersebut. Kesukaan yang kuat menimbulkan kebanggaan.
2. Menyenangi dan menyintai pekerjaan Orang yang puas terhadap pekerjaannya ditandai dengan kecintaan terhadap pekerjaan.
3. Bergairah dan bahagia dengan pekerjaan Kepuasan kerja yang dimiliki dan dirasakan seseorang diwujudkan dengan adanya gairah dalam dirinya untuk menyambut tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya dengan perasaan

bahagia. Seorang yang merasa bahagia akan melakukan kegiatan sepenuh hati dengan menomorduakan imbalan.

4. Bertanggung jawab terhadap pekerjaannya Orang yang puas terhadap pekerjaan akan melaksanakan pekerjaannya dengan tanggung jawab. Tanggung jawab akan menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan ialah penyelesaian tugas yang memberi kepuasan kepada pihak yang berkepentingan terutama atasan.

**Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Rujukan/ Metode Analisi Penelitian	Hasil
1	Melur Rahma ( Thn 2019 )	Pengaruh Lingkungan kerja, diklat dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja implikasinya terhadap kinerja pegawai di RSUD Bireuen Medical Center	Lingkungan Kerja(X1),diklat (X2) Pengembangan karir(X3),Kepuasan Kerja(Z) dan Kinerja (Y)	Analisis yg di gunakan adalah analisis model jalur	Hasil analisis menemukan faktor Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja karyawan, sebesar 37,28 persen. Sedangkan faktor Diklat terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja karyawan, sebesar 19,65 persen. Dan pengaruh faktor Pengembangan karir terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di RSUD Bireuen Medical Center, sebesar 20,79 persen
2	Kromei L. Aritonang, Nira Fadilah, Tomy A. Aritonang, Okta V. Saragih, Thn 2019	Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja	Pengembangan Karir ( X1 ) Lingkungan Kerja ( X2) Kepuasan Kerja ( Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	1.Hasil pengujian scara parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja secara fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

		karyawan pada PT. sinar sosro			kerja karyawan pada PT.Sinar Sosro 2.Secara Simultan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan lingkungan kerja secara fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT>Sinar Sosro
3	Anton Prasetyo. S.E., M.M.,Thn	Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> ) Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> ) Motivasi Kerja (Y <sub>1</sub> )	Uji instrument validitas dan reliabilitas, Uji Asumsi Klasik menggunakan Multikolinieritas, Heterokedastitas dan Uji Normalitas. Analisis jalur dan Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji parsial (Uji t) Uji Koefisien Determinasi dan Uji Sobel	1 variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada guru MTs Plus Nururrohmah Tambaksari Kuwarasan. 2. pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pada guru MTs Plus Nururrohmah Tambaksari Kuwarasan 3. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru MTs Plus Nururrohmah Tambaksari Kuwarasan 4.pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada guru MTs Plus Nururrohmah Tambaksari Kuwarasan 5. motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru MTs Plus Nururrohmah Tambaksari Kuwarasan

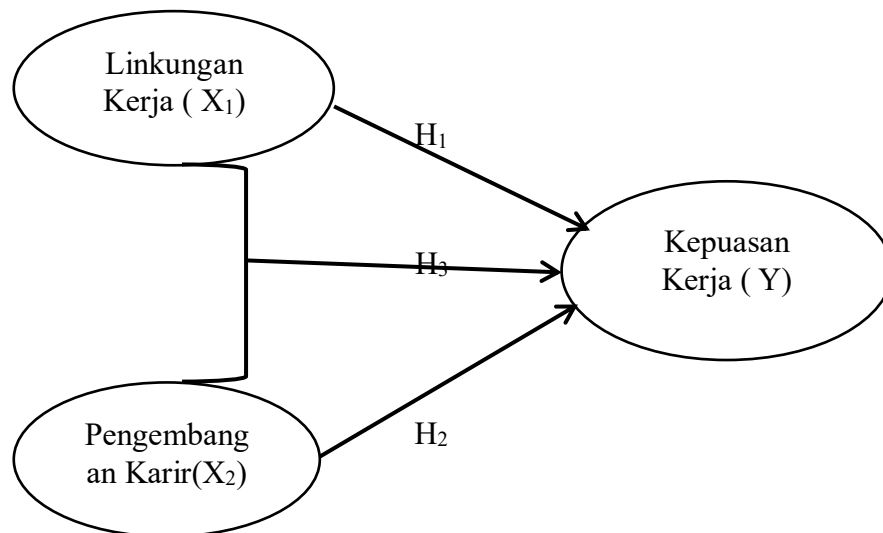
					<p>6. variabel motivasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja</p> <p>7. variabel motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja</p>
4	Ni Nyoman Suriani* dan Kadek Anggi Sucita, Thn 2019	Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center di Dalung	Pengembangan karir ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Kepuasan Kerja ( $Y$ )	Analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji statistik F dan uji statistik t.	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center. Kemudian variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Monarch Cruise Line and Hospitality Training Center.
5	Rikawati Ginting Munthe <sup>1)</sup> , Vina Maria Ompusunggu <sup>2)</sup> , Thn 2019	Pengaruh pengembangan karir dan lingkungan kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan	variabel pengembangan karir ( $X^1$ ) variabel lingkungan kerja ( $X^2$ ) mempengaruhi variabel kepuasan kerja ( $Y$ )	Analisis regresi linier berganda yaitu, menganalisis hubungan linear antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen” Priyatno (2014)	Secara bersama-sama kedua variabel bebas tersebut yakni variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) dengan nilai (Fhitung 106,471 > Ftabel 3,179) dengan demikian kedua variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat

6	Sherren Delani Muntu <sup>1</sup> Jantje L. Sepang <sup>2</sup> Rosalina A.M Koleangan <sup>3</sup> , Thn 2018	Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan pada pt. Bank tabungan negara (persero) tbk, Cabang manado	variabel lingkungan kerja ( $X^1$ ) variable pengembangan ( $X^2$ ) mempengaruhi variabel kinerja kerja (Y)	Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Melur Rahma <sup>1</sup> *, Thn 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat	Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Disiplin Kerja ( $X_3$ ) Kepuasan Kerja (Y)	Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif kuantitatif dan statistik inferensial	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT TravelMart Jakarta Pusat
8	Lulu Novina Sitinjak, Thn 2018	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja	Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) Lingkungan kerja Nonfisik ( $X_2$ ) Kepuasan Kerja (Y)	Analisis yg digunakan adalah analisis Kuantitatif - Analisis Statistik Deskriptif - Analisis Statistik Inferensial	Berdasarkan hasil uji t secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Berdasarkan hasil uji t secara parsial variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

					(X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Ren
9	Ujang Aep Saefullah, Thn 2021	Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan	Penilaian Kinerja ( X <sub>1</sub> ) Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> ) Kepuasan Kerja ( Y )	analisis data penelitian ini dilakukan melalui analisis deskriptif dan analisis verifikatif	1) Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir, 3) Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
10	Dicky Surya Handokol ), Muis Fauzi Rambe 1)*	Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja	Pengembangan Karir ( X <sub>1</sub> ) Kompensasi (X <sub>2</sub> ) Kepuasan Kerja ( X <sub>3</sub> ) Komitmen Organisasi ( Y )	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif	Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif. Pengaruh pengembangan karir terhadap komitmen organisasi yang di intervening oleh kepuasan kerja lebih kecil dari pada pengaruh langsung antara pengembangan

					karir terhadap komitmen organisasi. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi yang di intervening oleh kepuasan kerja lebih kecil dari pada pengaruh langsung antara kompensasi terhadap komitmen organisas
--	--	--	--	--	--

### 2.15. Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka konseptual

### 2.16. Hipotesis Penelitian

1.  $H_1$  = Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada SMPN 1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong Selatan.

2.  $H_2$  = Diduga Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada SMPN 1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong Selatan.
3.  $H_3$  = Diduga Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada SMPN 1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong Selatan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian**

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk memahami dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja serta Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja di SMPN 1 Kokoda, Distrik Kokoda, Kabupaten Sorong Selatan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena studi ini menginvestigasi hubungan antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya melalui pengumpulan data berbentuk angka dan analisis statistik.

Desain penelitian yang digunakan adalah survei, di mana data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada para responden yang merupakan pegawai dari dinas terkait. Penelitian ini bersifat menjelaskan, karena bertujuan untuk menguraikan dan menguji secara simultan maupun terpisah pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan menjadi dasar untuk pengambilan kebijakan strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja di SMP Negeri 1 Kokoda, Kabupaten Sorong Selatan.

#### **3.2 Obyek Penelitian**

Objek yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah pegawai ASN di SMPN 1 Kokoda yang terletak di Distrik Kokoda, Kabupaten Sorong Selatan. Karyawan yang menjadi perhatian dalam studi ini melibatkan berbagai posisi baik

struktural maupun fungsional yang berhubungan langsung dengan pelayanan publik.

Pemilihan objek ini didasari oleh peran penting lembaga ini dalam mendukung pembangunan wilayah melalui sektor-sektor yang memiliki potensi besar untuk meningkatkan kesejahteraan warga. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir yang dialami oleh para karyawan memengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di sekolah tersebut.

### **3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi yang diteliti dalam studi ini mencakup semua pegawai yang beroperasi di SMPN 1 Kokoda, yang terletak di Distrik Kokoda, Kabupaten Sorong Selatan. Kategori pegawai di sini terdiri dari pegawai negeri sipil serta tenaga honorer yang masih aktif selama periode penelitian.

Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa populasi merupakan area di mana generalisasi dilakukan, yang mencakup objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu sesuai dengan yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan dari situ diambil kesimpulan. Maka, populasi dalam penelitian ini menjadi dasar penting dalam proses pengumpulan data secara menyeluruh.

Jumlah keseluruhan populasi yang terlibat dalam penelitian ini adalah 32 individu (d disesuaikan dengan data yang sebenarnya).

#### **3. 3. 2 Sampel**

Sampel merupakan sebagian dari total jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel ini digunakan untuk mewakili populasi secara keseluruhan dalam rangka pengumpulan data dan analisis secara statistik.

Dalam kajian ini, mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan dapat dijangkau secara keseluruhan, semua anggota populasi diambil sebagai sampel. Oleh sebab itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang, yang sama dengan total populasi yang ada.

### **3.3.3 Teknik Sampling**

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus). Teknik ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil dan semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2021). Dengan teknik ini, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat dan representatif tanpa adanya kekhawatiran bias akibat pemilihan sebagian responden saja.

Menurut Arikunto (2019), jika subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka sebaiknya seluruh populasi diambil sebagai sampel, sehingga penelitian tersebut bersifat populatif.

## **3.4 Jenis data**

### **3.6.2 Data Primer**

Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui metode pengumpulan data seperti kuesioner atau wawancara dengan responden. Dalam penelitian ini, data primer diambil dari pengisian kuesioner oleh semua pegawai di SMPN 1 Kokoda yang terletak di Distrik Kokoda, Kabupaten Sorong Selatan. Kuesioner tersebut mencakup pernyataan-pernyataan

yang berkaitan dengan variabel kualitas layanan, pengembangan karir, serta kepuasan kerja.

Sugiyono (2021) menjelaskan bahwa data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber asal (responden) dengan tujuan tertentu, yaitu untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sedang diteliti.

### **3.6.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan informasi yang diambil dari sumber yang sudah ada sebelumnya dan telah dipublikasikan atau dicatat, baik dari dalam maupun luar organisasi. Menurut Nazir (2017), data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media seperti dokumentasi, yang biasanya adalah data yang telah dikumpulkan serta diolah oleh orang lain.

Penggunaan data primer dan sekunder bersamaan bertujuan untuk memperkuat keakuratan data, memperluas pemahaman tentang konteks, dan memberikan informasi tambahan yang tidak bisa didapat hanya dari satu tipe data saja.

## **3.5 Metode Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan dua metode utama, yaitu kuesioner dan dokumentasi. Kedua metode tersebut digunakan untuk memperoleh data yang valid dan relevan mengenai dampak Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, serta Kepuasan Kerja.

### **3.5.1 Kuesioner**

Metode pertama dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner ini berisi pertanyaan yang dirancang berdasarkan variabel penelitian yang telah

ditentukan, yaitu Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja. Kuesioner ini disebarakan kepada semua pegawai di SMPN 1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong Selatan sebagai partisipan penelitian.

Kuesioner didistribusikan secara langsung kepada partisipan dan diharapkan diisi dengan jujur dan objektif, dengan tujuan untuk menilai pandangan dan pengalaman partisipan terkait variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2021), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang memfasilitasi peneliti dalam mengumpulkan informasi dari banyak partisipan secara praktis, terutama saat peneliti ingin mengetahui sikap, pandangan, dan perasaan orang mengenai topik tertentu.

### **3.5.2 Dokumentasi**

Metode kedua yang digunakan adalah dokumentasi, yang bertujuan untuk mengumpulkan data sekunder dalam bentuk dokumen atau arsip yang berhubungan dengan struktur organisasi, kebijakan yang ada di SMPN 1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong Selatan, serta laporan-laporan yang relevan dengan tema penelitian. Dokumentasi ini bisa mencakup dokumen kepegawaian, laporan tahunan, dan informasi lain yang mendukung analisis.

Arikunto (2019) menjelaskan bahwa dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang memanfaatkan dokumen tertulis yang sudah ada, dan ini sangat bermanfaat untuk mendapatkan data yang lebih lengkap sebagai tambahan informasi yang diperoleh melalui kuesioner.

## **3.6 Skala Pengukuran**

Skala pengukuran digunakan untuk menilai variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan skala pengukuran Likert untuk mengevaluasi sikap, pendapat, dan pandangan partisipan terhadap setiap variabel.

### **3.6.1 Skala Likert**

Skala Likert adalah salah satu bentuk skala pengukuran yang digunakan untuk menilai tingkat sikap atau perasaan seseorang terhadap suatu pernyataan. Skala ini biasanya terdiri dari beberapa pilihan jawaban, yang memungkinkan partisipan untuk memberikan penilaian tentang seberapa setuju atau tidak setujunya mereka terhadap pernyataan yang ada.

Pada penelitian ini, skala Likert digunakan dengan lima pilihan jawaban, yaitu:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Tidak Setuju (TS)
- c. Setuju (S)
- d. Sangat Setuju (SS)

Menurut Sugiyono (2021), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap atau persepsi individu terhadap suatu objek dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan yang diikuti oleh pilihan jawaban yang menggambarkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan tersebut.

### **3.6.2 Skala Pengukuran pada Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini, masing-masing variabel (Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir serta Kepuasan Kerja) akan diukur dengan menggunakan pernyataan yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan.

### 3.7 Metode Analisis data

Untuk menilai dampak Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja di SMPN 1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong Selatan. Penelitian ini memanfaatkan metode regresi linier berganda. Metode ini dipilih karena dapat menguji pengaruh beberapa variabel independen secara bersamaan pada satu variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja. Dalam analisis ini, teori-teori berikut menjadi dasar pemahaman dan penafsiran terhadap variabel-variabel yang diteliti.

#### 1. Analisis Deskriptif

Sebelum melaksanakan analisis regresi, langkah awal adalah melakukan analisis deskriptif untuk memberikan pandangan umum mengenai data yang diperoleh. Analisis ini digunakan untuk menilai distribusi data dan memberikan informasi dasar mengenai karakteristik variabel yang diteliti, yaitu lingkungan kerja, Pengembangan Karir, serta Kepuasan Kerja.

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah menjalankan uji asumsi klasik dan data memenuhi persyaratan yang diperlukan, maka dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji dampak disiplin kerja, Pengembangan Karir, dan kepuasan kerja terhadap Kepuasan Kerja. Model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

$Y$  = Kepuasan Kerja

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Pengembangan Karir

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi

$\epsilon$  = Error term

#### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran akurasi yang menunjukkan seberapa baik instrumen penelitian dapat menilai konsep atau variabel yang ingin diukur sesuai dengan tujuan dari penelitian tersebut. Field (2013) menyatakan bahwa validitas berkaitan dengan seberapa efektif instrumen atau alat ukur melakukan evaluasi terhadap konstruk yang dimaksud dalam studi, dan bukan hal lain. Ada beberapa jenis validitas, termasuk validitas konten, kriteria, dan konstruk. Validitas konten memastikan bahwa instrumen mencakup seluruh aspek dari variabel yang diukur, sedangkan validitas konstruk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat merefleksikan konstruk teoritis yang dimaksud.

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan seberapa konsisten dan stabil hasil yang dikeluarkan oleh instrumen penelitian. Tavakol dan Dennick (2011) menjelaskan bahwa reliabilitas dapat dinilai menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana nilai alpha di atas 0,60 dianggap menunjukkan konsistensi yang bagus. Uji

reliabilitas menjamin bahwa instrumen yang digunakan mampu memberikan data yang konsisten ketika diterapkan di waktu berbeda atau oleh peneliti yang berbeda.

### 3. Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah distribusi data adalah normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk. Data dianggap normal apabila nilai  $p > 0,05$ .

### 4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, ada dua tipe uji hipotesis yang diterapkan:

#### a. Uji t:

Bertujuan untuk menguji pengaruh parsial antara setiap variabel independen (Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir) terhadap Kepuasan Kerja. Jika nilai  $p < 0,05$ , maka hipotesis diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

#### 2.17. Uji F:

Untuk menguji pengaruh simultan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen (Pengembangan Karir). Jika nilai  $p < 0,05$ , maka seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan Karir pegawai.

### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi pada Kepuasan Kerja yang dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1, semakin besar nilai  $R^2$ ,

semakin baik model regresi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.5 Gambaran Umum SMP Negeri 1 Kokoda**

SMP Negeri 1 Kokoda terletak di kawasan pesisir distrik Kokoda, kabupaten Sorong Selatan, Provinsi Papua Barat Daya dan termasuk dalam kategori daerah 3T (tertinggal, terdepan, dan terluar). Wilayah ini berbatasan dengan beberapa daerah, yaitu di bagian Utara berbatasan dengan distrik Kokoda Utara, di Selatan berbatasan dengan perairan atau pantai, di Barat berbatasan dengan Distrik Inanwatan dan Metemani, serta di Timur berbatasan dengan wilayah kabupaten Bintuni.

SMP Negeri 1 Kokoda adalah sekolah yang berada di tepi pantai, dan jarak dari ibu kota kabupaten ke Distrik Kokoda membutuhkan waktu sekitar 6 hingga 7 jam menggunakan transportasi perahu boat, yang merupakan satu-satunya moda transportasi di wilayah ini. Sekolah ini memiliki sekitar 250 siswa, dengan sebagian besar orang tua dari siswa bekerja sebagai nelayan, dan rata-rata siswa berasal dari distrik Kokoda.

SMP Negeri 1 Kokoda adalah sekolah negeri pertama yang didirikan di distrik Kokoda. Meskipun terletak di daerah 3T dengan akses yang sulit menggunakan longboat, kondisi fisik dan non-fisik di sekolah memberikan kepuasan bagi para guru, di mana hubungan kerja antara sesama rekan, guru, dan kepala sekolah berjalan dengan baik, sehingga para guru merasa dihargai. Meskipun berada di daerah 3T, para guru selalu diberikan kesempatan untuk

mengembangkan karir, antara lain dengan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidangnya, serta peluang untuk melanjutkan studi dan menduduki posisi seperti wakil kepala sekolah, kepala laboratorium, kepala perpustakaan, wali kelas, dan lainnya.

Dari segi fisik, lingkungan kerja di SMP Negeri 1 Kokoda cukup jauh dari kebisingan, baik dari kendaraan, musik, maupun keramaian warga yang bisa mengganggu proses belajar mengajar yang berlangsung di sekolah. Selain itu, kenyamanan dan suhu di sekitar SMP Negeri 1 Kokoda masih tergolong baik karena minimnya polusi udara, dengan jumlah kendaraan yang beredar terbatas, umumnya berupa sepeda motor, sehingga kondisi udara di sini masih terasa sejuk.

#### **4.6 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam bagian ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan dan dianalisis untuk memahami dampak lingkungan kerja serta pengembangan karir terhadap kepuasan kerja para guru di SMPN 1 Kokoda, Distrik Kokoda, Kabupaten Sorong Selatan. Penulis membagikan kuesioner kepada 32 orang responden, yang terdiri dari guru-guru di SMPN 1 Kokoda, Distrik Kokoda, Kabupaten Sorong Selatan. Informasi tentang profil responden yang dikumpulkan melalui kuesioner mencakup jenis kelamin, usia, kualitas lingkungan kerja, dan lama bekerja setiap responden. Data mengenai profil para guru akan dijelaskan seperti berikut :

#### 4.6.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam **Tabel 4.2.1** dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

<b>JENIS KELAMIN</b>			
		Frequency	Percent
Valid	LAKI-LAKI	15	46,9%
	PEREMPUAN	17	53,1%
	Total	32	100%

*Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026*

Berdasarkan tabel 4.2.1 dapat dilihat bahwa responden Guru yaitu Guru laki-laki sebanyak 15 orang atau sekitar 46,9% dan perempuan sebanyak 17 orang atau sekitar 53,1%. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah responden sebanyak 17 responden atau 53,1%

#### 4.6.2 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam **Tabel 4.2.2** dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

<b>PENDIDIKAN</b>			
		Frequency	Percent
Valid	SMA	3	9,4%
	S1	29	90,6%
	Total	32	100%

*Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026*

Berdasarkan **Tabel 4.2.2** dapat dilihat bahwa responden berdasarkan pendidikan dibagi menjadi beberapa kelompok. Tingkat pendidikan yang paling dominan adalah S1 dengan jumlah 29 responden dengan presentase 90,6%, tingkat pendidikan SMA berjumlah 3 responden dengan persentase 9,4%. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden dengan tertinggi adalah dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebesar 90,6% itu dikarenakan pendidikan merupakan hal terpenting yang harus dimiliki oleh seorang guru, dengan pendidikan yang tinggi membuat guru dapat menghasilkan kinerja yang bagus dan bekerja dengan terencana, sehingga sekolah membutuhkan guru dengan pendidikan yang mumpuni agar dapat terpenuhinya sekolah yang berkualitas dan mampu bersaing.

#### 4.6.3 Lama Bekerja

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan lama menjadi Guru terakhir disajikan dalam **Tabel 4.2.3** dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

<b>LAMA BEKERJA</b>			
		Frequency	Percent
Valid	<5 Tahun	2	6,3%
	6-15 Tahun	17	53,1%
	>16 Tahun	13	40,6%
	Total	32	100%

*Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026*

Berdasarkan **Tabel 4.2.3** dapat dilihat bahwa responden berdasarkan lama jadi Guru yaitu <5 tahun kebawah dengan jumlah 2 responden atau sekitar 6,3%,

6-15 tahun dengan jumlah 17 responden atau sekitar 53,1% dan 16> tahun keatas dengan jumlah 13 responden atau sekitar 40,6%. Berdasarkan table di atas dapat di simpulkan bahwa rata-rata guru yang bekerja pada SMP Negeri 1 Kokoda adalah 6-15 tahun yaitu sebesar 53,1%.

#### 4.6.4 Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menilai keabsahan setiap pernyataan dalam mengukur variabel yang ada. Validitas dalam studi ini dilakukan dengan menghubungkan skor setiap pernyataan yang diberikan kepada responden dengan total skor dari semua pernyataan. Metode korelasi yang digunakan untuk menguji validitas pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Jika nilai koefisien korelasi dari pernyataan yang diuji lebih besar dari r-kritis 0.349, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut merupakan konstruksi yang valid. Hasil dari pengujian validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan dalam tabel berikut:

#### 4.6.5 Variabel Lingkungan kerja

Lingkungan kerja	Koefesien Validitas	r-kritis	Katerangan
P1	0,783	0,349	Valid
P2	0,857	0,349	Valid
P3	0,789	0,349	Valid
P4	0,753	0,349	Valid
P5	0,780	0,349	Valid

P6	0,649	0,349	Valid
P7	0,774	0,349	Valid
P8	0,760	0,349	Valid
P9	0,787	0,349	Valid
P10	0,873	0,349	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

#### 4.6.6 Variabel Pengembangan karir

Pengembangan karir	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,628	0,349	Valid
P2	0,751	0,349	Valid
P3	0,798	0,349	Valid
P4	0,614	0,349	Valid
P5	0,565	0,349	Valid
P6	0,516	0,349	Valid
P7	0,634	0,349	Valid
P8	0,694	0,349	Valid
P9	0,539	0,349	Valid
P10	0,526	0,349	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan,SPSS 2026

#### 4.6.7 Variabel Kepuasan kerja

Kepuasan	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,803	0,349	Valid

P2	0,879	0,349	Valid
P3	0,918	0,349	Valid
P4	0,887	0,349	Valid
P5	0,754	0,349	Valid
P6	0,835	0,349	Valid
P7	0,746	0,349	Valid
P8	0,811	0,349	Valid
P9	0,836	0,349	Valid
P10	0,827	0,349	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari pengolahan data diatas tentang pengujian validitas butir pernyataan dalam penelitian ini dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Semua butir item pernyataan yang diuji lebih besar dari r-kritis 0.349. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (*construct*) yang valid

#### 4.6.8 Uji Reliabilitas

Pengujian keandalan dilakukan terhadap item-item pernyataan yang termasuk dalam kategori yang sudah teruji validitasnya. Proses pengujian keandalan dilakukan dengan menguji alat ukur hanya sekali, kemudian hasilnya dianalisis dengan metode alpha cronbach. Kuesioner dianggap dapat diandalkan jika koefisien keandalannya bernilai positif dan lebih dari 0. 6. Berikut adalah hasil dari pengujian keandalan :

#### 4.6.9 Variabel Lingkungan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,928	10

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

#### 4.6.10 Variabel Pengembangan karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,886	10

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

#### 4.6.11 Variabel Kepuasan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,949	10

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari Pengujian reliabilitas diatas dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Maka Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.6

#### 4.7 Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,445	5,771		-,597	,555

Lingkungan kerja	,720	,143	,649	5,044	,000
Pengembangan karir	,362	,192	,243	1,885	,069
a. Dependent Variable: kepuasan kerja					

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = (-3,445) + 0,720X_1 + 0,362X_2 + e$$

Dimana:

X<sub>1</sub> = variabel independent (Lingkungan kerja)

X<sub>2</sub> = variabel independent (Pengembangan karir)

Y = variabel dependent (Kepuasan kerja)

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = standar error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta a = (- 3,445) menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja, Pengembangan karir dan Promosi Jabatan konstan atau X = 0, maka Kepuasan kerja sebesar (-3,445) nilai koefisien regresi b<sub>1</sub> = 0,720 dan b<sub>2</sub> = 0,362 menunjukkan bahwa setiap lingkungan kerja dan pengembangan karir akan menurunkan Kepuasan kerja sebesar 0,720 dan 0,362.

#### 4.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya menilai seberapa baik model dapat menjelaskan variabel-variabel yang bergantung. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel yang bergantung (Ghozali, 2009). Hasil perhitungan determinasi dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 <sup>a</sup>	,632	,607	3,75911
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Pengembangan karir				

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2017

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0.632 Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 63,21% Kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan pengembangan karir sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

#### 4.9 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis maka :

## 1. Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,445	5,771		-,597	,555
	Lingkungan kerja	,720	,143	,649	5,044	,000
	Pengembangan karir	,362	,192	,243	1,885	,069

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

## a. Membuat formulasi hipotesis

Ho: tidak terdapat pengaruh yang berarti antara faktor lingkungan kerja dengan tingkat kepuasan kerja.

H1: terdapat pengaruh yang berarti antara faktor lingkungan kerja dengan tingkat kepuasan kerja.

Ho: tidak terdapat pengaruh yang berarti antara faktor pengembangan karir dengan tingkat kepuasan kerja.

H2: terdapat pengaruh yang berarti antara faktor pengembangan karir dengan tingkat kepuasan kerja.

## b. Menetapkan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05).

## c. Menentukan kriteria pengujian

1. Ho diterima (H1 ditolak) jika tingkat signifikansi (0,05) = Signifikansi.

Ho ditolak (H1 diterima) jika tingkat signifikansi (0,05) > Signifikansi.

2. Ho diterima (H2 ditolak) jika tingkat signifikansi (0,05) = Signifikansi.

Ho ditolak (H2 diterima) jika tingkat signifikansi (0,05) > Signifikansi.

#### d. Kesimpulan

Untuk faktor lingkungan kerja, karena tingkat signifikansi (0,05) = Signifikansi (0,069), maka Ho diterima, yang berarti tidak ada pengaruh yang berarti antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja di SMPN

1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong Selatan.

#### 2. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	704,422	2	352,211	24,925	,000 <sup>b</sup>
	Residual	409,797	29	14,131		
	Total	1114,219	31			
a. Dependent Variable: kepuasan kerja						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengembangan karir						

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 2026

#### a. Membuat formulasi hipotesis

Ho: tidak terdapat pengaruh yang berarti antara variabel kondisi kerja dan perkembangan karir terhadap Kepuasan kerja.

H1: terdapat pengaruh yang berarti antara variabel kondisi kerja dan perkembangan karir terhadap Kepuasan kerja.

#### b. Menetapkan taraf signifikan

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5% (0,05).

c. Menentukan kriteria pengujian

1. Ho diterima (H1 ditolak) jika taraf signifikan (0,05) lebih tinggi dari Significancy.
2. Ho ditolak (H1 diterima) jika taraf signifikan (0,05) kurang dari Significancy.

c. Kesimpulan

Karena taraf signifikan (0,05) lebih besar dari Significancy (0,000), maka Ho ditolak, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kondisi kerja dan perkembangan karir terhadap Kepuasan kerja. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa kondisi kerja dan perkembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja di SMPN 1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong Selatan.

#### **4.10. Pembahasan Hasil Analisis Penelitian**

Setelah melakukan beberapa tes secara umum, hasil analisis dari penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja dan pengembangan karir memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja di SMPN 1 Kokoda, yang terletak di Distrik Kokoda, Kabupaten Sorong Selatan. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil pengujian yang mengukur kondisi masing-masing faktor penelitian.

Hasil pengujian mengungkapkan bahwa faktor lingkungan kerja dan pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan di SMPN 1 Kokoda, Distrik Kokoda, Kabupaten Sorong Selatan. Variasi dalam lingkungan kerja

dan pengembangan karir berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja di SMPN 1 Kokoda, Distrik Kokoda, Kabupaten Sorong Selatan.

#### **4.10.1 Pengaruh Variabel Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, terbukti bahwa variabel kondisi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan guru di SMPN 1 Kokoda. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi uji t yang mencapai 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dengan koefisien regresi positif sebesar 0,720. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin positif pandangan guru terhadap tempat kerjanya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Penemuan ini sejalan dengan teori Herzberg (dalam Fahmi, 2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan elemen higienis. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan, tetapi jika lingkungan tersebut baik, layak, dan mendukung, maka hal ini dapat mencegah ketidakpuasan serta membangun fondasi yang stabil untuk motivasi dan kepuasan kerja.

Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya, seperti yang diungkapkan oleh Arifin (2020), yang mengungkapkan bahwa kualitas lingkungan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan pegawai di bidang pendidikan. Selain itu, Gibson dan kawan-kawan (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi perilaku dalam organisasi, termasuk kepuasan kerja, motivasi, serta komitmen. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kondisi fisik, psikologis, sosial, dan administratif di sekitar tempat guru bekerja yang berdampak pada

kenyamanan dan efektivitas mereka. Indikator yang digunakan mencakup aspek fisik seperti penerangan, suhu, kebisingan, dan fasilitas kerja; serta aspek non-fisik seperti interaksi dengan atasan (kepala sekolah), hubungan dengan rekan kerja, dukungan administratif, dan kebijakan sekolah yang adil.

Di SMPN 1 Kokoda, guru-guru yang merasakan kondisi fisik yang nyaman, seperti ruang kerja yang memadai, aliran udara yang baik, serta minimnya gangguan suara, cenderung lebih mampu berkonsentrasi dan merasakan penghargaan dari institusi. Kondisi fisik yang memadai ini merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar dapat mendorong Produktivitas. Selain itu, elemen non-fisik tampaknya memainkan peran yang sangat penting. Hubungan yang saling mendukung tentunya antara guru, beserta komunikasi dan kepemimpinan yang melibatkan peran aktif dari kepala sekolah, membantu menciptakan suasana sosial yang baik. Suasana ini mampu mengurangi tekanan dalam pekerjaan dan meningkatkan rasa memiliki serta keterikatan emosional guru terhadap sekolah.

Dukungan administratif, seperti beban kerja yang wajar dan prosedur yang jelas, juga menjadi bagian penting. Guru yang tidak terbebani oleh prosedur yang rumit dapat lebih berkonsentrasi pada tugas utama mereka, yaitu mengajar dan mendidik. Kebijakan sekolah yang terbuka dan adil dalam distribusi tugas serta penghargaan juga berkontribusi pada persepsi keadilan dalam organisasi, yang secara langsung mendukung kepuasan kerja. Sinambela et al. (2011) menekankan bahwa pelayanan publik yang baik,

termasuk dalam bidang pendidikan, hanya bisa terwujud jika tenaga kerja merasa puas dan kebutuhan psikologis mereka terpenuhi.

Hasil analisis statistik yang signifikan ini memberikan implikasi yang jelas untuk manajemen sekolah. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, intervensi harus mencakup tidak hanya elemen fisik, tetapi juga menyentuh aspek psikososial dan manajerial secara menyeluruh. Upaya peningkatan dapat dimulai dari hal-hal dasar seperti menjaga kebersihan dan kenyamanan ruang bagi guru, hingga hal yang lebih rumit seperti menciptakan sistem komunikasi yang terbuka dan budaya kerja yang kolaboratif.

Namun, penting untuk diingat bahwa meskipun berperan besar, lingkungan kerja bukan satu-satunya faktor penentu. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 63,2% menunjukkan bahwa ada 36,8% faktor lain di luar model penelitian ini yang mempengaruhi kepuasan kerja guru. Faktor-faktor ini mungkin meliputi kompensasi finansial, pengakuan, atau dinamika pribadi guru itu sendiri. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja harus dianggap sebagai langkah strategis yang utama, tetapi juga perlu dipadukan dengan program pengembangan karir dan faktor pendukung lainnya untuk mencapai kepuasan kerja yang terbaik. Temuan ini juga menguatkan bahwa dalam konteks SMPN 1 Kokoda, menciptakan lingkungan kerja yang holistik dan manusiawi adalah prasyarat penting untuk membangun kepuasan dan akhirnya meningkatkan kualitas proses pendidikan yang disampaikan kepada siswa.

Selain teori dua faktor dari Herzberg, hasil penelitian ini juga sesuai dengan konsep Job Demands Resources Theory (Bakker dan Demerouti, 2017). Dari sudut pandang ini, lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun sosial, dapat dianggap sebagai sumber daya kerja. Sumber daya ini berfungsi sebagai penyangga terhadap tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti beban mengajar dan tugas administratif yang sering dihadapi oleh guru. Ketika sumber daya ini.

daya seperti dukungan rekan kerja, fasilitas yang memadai, dan kepemimpinan yang suportif tersedia, guru dapat lebih efektif mengelola tuntutan tersebut, sehingga mengurangi kelelahan emosional dan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menguatkan proposisi JDR Theory bahwa investasi pada job resources di lingkungan kerja merupakan strategi kunci untuk meningkatkan well being dan keterikatan kerja pegawai, termasuk di sektor pendidikan.

Penelitian terkini dalam konteks pendidikan di Indonesia turut mendukung temuan ini. Studi yang dilakukan oleh Sari & Prasetyo (2021) pada guru SMP di daerah urban menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik (seperti hubungan interpersonal dan dukungan atasan) memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kepuasan kerja dibanding lingkungan fisik. Hal ini mengisyaratkan bahwa meskipun fasilitas fisik penting, elemen sosial-psikologis dalam lingkungan kerja justru lebih sentral dalam membentuk persepsi kepuasan guru. Temuan tersebut memperkaya interpretasi hasil penelitian di SMPN 1 Kokoda, di mana aspek hubungan kerja dan dukungan

manajerial mungkin menjadi penentu utama yang mendorong signifikansi pengaruh lingkungan kerja secara keseluruhan.

Teori Social Exchange Theory (Blau, 1964) juga memberikan lensa yang relevan untuk memahami dinamika ini. Guru yang merasa diperlakukan dengan baik oleh organisasi—melalui penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, perhatian terhadap kesejahteraan, dan kebijakan yang adil akan mengembangkan rasa kewajiban untuk membalas dengan sikap dan perilaku positif, salah satunya berupa peningkatan kepuasan dan komitmen kerja. Penelitian Fitriani & Santosa (2022) mengonfirmasi bahwa ketika guru merasakan dukungan organisasi (*perceived organizational support*) yang tercermin dari lingkungan kerja yang positif, mereka cenderung lebih puas dan loyal. Dengan demikian, lingkungan kerja berfungsi sebagai bentuk investasi sosial sekolah kepada guru, yang kemudian ditukar dengan keterikatan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Studi lain oleh Wahyuni & Ferdiansyah (2023) yang berfokus pada guru di daerah tertinggal (3T) menemukan bahwa meskipun keterbatasan fasilitas fisik tetap menjadi masalah, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim kolaboratif antar guru mampu menjadi faktor penyeimbang yang signifikan dalam mempertahankan kepuasan kerja. Ini sejalan dengan situasi di SMPN 1 Kokoda yang berlokasi di distrik dengan karakteristik tertentu, di mana kepemimpinan yang partisipatif dan hubungan sosial yang solid di antara staf pendidikan dapat mengkompensasi keterbatasan sumber daya fisik,

sehingga tetap menciptakan lingkungan kerja yang secara psikologis memuaskan.

Terakhir, penelitian yang dilakukan oleh Gunawan et al. (2024) menekankan pentingnya lingkungan kerja inklusif dalam konteks pendidikan multikultural. Mereka menemukan bahwa lingkungan kerja yang menghargai keragaman, mendukung keterbukaan komunikasi, dan memfasilitasi rasa aman secara psikologis berkorelasi kuat dengan kepuasan kerja guru. Meskipun penelitian di SMPN 1 Kokoda tidak secara spesifik mengukur inklusivitas, prinsip-prinsip tersebut tercakup dalam indikator lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antar pegawai dan sikap pimpinan. Implikasinya, upaya pengembangan lingkungan kerja ke depan tidak hanya berhenti pada penyediaan sarana fisik atau hubungan kerja yang harmonis secara umum, tetapi juga perlu memperkuat dimensi inklusivitas dan keamanan psikologis untuk memaksimalkan dampaknya terhadap kepuasan kerja guru di era yang semakin dinamis dan heterogen.

#### **4.10.2 Pengaruh Variabel pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja**

Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, terlihat bahwa variabel pengembangan karir tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMPN 1 Kokoda. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi uji t yang mencapai 0,069, yang melebihi batas nilai kritis 0,05, walaupun koefisien regresi menunjukkan angka positif sebesar 0,362. Temuan ini menunjukkan bahwa program atau pandangan mengenai pengembangan karir yang ada saat ini belum memberikan kontribusi yang cukup berarti bagi

kepuasan kerja guru di sekolah tersebut. Berdasarkan teori Herzberg, pengembangan karir termasuk dalam faktor motivasi yang diharapkan dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja jika dipenuhi dengan baik. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivator ini mungkin belum dirasakan dengan baik atau tidak dianggap cukup oleh para responden.

Dalam penelitian ini, pengembangan karir didefinisikan sebagai proses dan kesempatan yang disediakan oleh organisasi (sekolah) untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan jenjang profesional guru. Definisi ini melibatkan indikator-indikator spesifik seperti: (1) pelatihan dan seminar untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional; (2) kesempatan untuk studi lanjut (beasiswa S2/S3); (3) program sertifikasi dan pengaturan golongan; (4) peluang untuk promosi ke posisi struktural atau fungsional yang lebih tinggi; (5) partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional seperti penelitian, penulisan ilmiah, atau menjadi narasumber; serta (6) kejelasan tentang jalur karir dan sistem perencanaan karir di lembaga pendidikan.

Hasil yang menunjukkan tidak signifikannya pengaruh pengembangan karir ini menarik untuk dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dan Santosa (2022) menemukan bahwa pengembangan karir yang terstruktur dan terencana secara signifikan meningkatkan loyalitas dan kepuasan guru. Ketidaksesuaian temuan ini mungkin disebabkan oleh perbedaan konteks lokasi dan pelaksanaan program. SMPN 1 Kokoda, yang terletak di Distrik Kokoda,

Kabupaten Sorong Selatan, mungkin menghadapi kesulitan dalam akses dan ketersediaan program pengembangan karir yang merata dan berkelanjutan jika dibandingkan dengan sekolah di daerah perkotaan atau wilayah yang lebih maju.

Selanjutnya, teori Expectancy Theory (Vroom, 1964) dapat memberikan penjelasan mengenai fenomena ini. Teori ini menyatakan bahwa motivasi yang berkaitan dengan kepuasan dipengaruhi oleh harapan, instrumentalis, dan valensi. Mungkin para guru di SMPN 1 Kokoda memiliki harapan yang rendah terhadap keterkaitan antara usaha mengembangkan diri (misalnya mengikuti pelatihan) dengan hasil nyata seperti peningkatan karir atau pengakuan (instrumentalis yang rendah). Selain itu, mereka mungkin tidak menganggap hasil dari pengembangan karir (seperti promosi atau tunjangan) sebagai sesuatu yang sangat diinginkan (valensi yang rendah) dalam konteks kondisi kerja mereka saat ini.

Penelitian serupa yang dilakukan di daerah 3T (Tertinggal, Terdepan, Terluar) oleh Nugroho dan Sari (2021) menemukan pola yang sebanding, di mana program pengembangan karir dari pemerintah pusat sering kali tidak "sampai" dengan baik di tingkat masyarakat atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan konteks lokal guru. Para guru lebih fokus pada pemenuhan kebutuhan dasar dalam mengajar dan administratif harian, sehingga program pengembangan karir jangka panjang dianggap sebagai "kemewahan" atau sesuatu yang tidak jelas, sehingga kurang berpengaruh pada kepuasan kerja mereka sehari-hari.

Selain itu, kejelasan dan transparansi dalam sistem karir bisa menjadi elemen penting. Aritonang (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir memerlukan perencanaan yang terstruktur dan upaya resmi dari pihak organisasi. Apabila para guru tidak menemukan jalur karir yang jelas, kriteria promosi yang adil, atau dukungan nyata dari sekolah atau Dinas Pendidikan untuk pertumbuhan mereka, maka walaupun ada program pelatihan, hal tersebut tidak akan dianggap sebagai bagian dari perkembangan karir yang berarti. Situasi ini dapat menyebabkan pandangan negatif guru terhadap faktor tersebut.

Dari perspektif jenis pengembangan karir yang ditawarkan, penelitian Suryani dan Wijaya (2023) menunjukkan bahwa guru lebih menghargai pengembangan karir yang bersifat intrinsik, seperti pelatihan yang langsung meningkatkan kemampuan mengajar dan memberi dampak positif terhadap siswa, dibandingkan dengan pengembangan yang bersifat ekstrinsik, seperti kenaikan pangkat menuju posisi administratif. Bila program di SMPN 1 Kokoda lebih fokus pada aspek formal atau administratif dan kurang memenuhi kebutuhan peningkatan kompetensi pedagogis yang dirasakan oleh guru, maka hal ini akan mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Temuan ini juga relevan dengan teori Equity Theory (Adams, 1963). Kepuasan kerja tercapai saat individu merasakan keseimbangan antara masukan (usaha, kualifikasi) yang mereka berikan dan keluaran (imbalan, pengakuan, perkembangan karir) yang mereka terima. Guru mungkin merasa bahwa usaha mereka dalam pengembangan diri (masukan) tidak diimbangi

dengan keluaran yang sepadan, berupa peluang karir yang lebih baik atau pengakuan yang cukup dari sistem. Ketidakseimbangan persepsi ini dapat menetralkan potensi pengaruh positif pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan hal penting bagi pengelola sekolah dan instansi pendidikan lokal. Ketidaksignifikanan dampak tersebut tidak menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berarti, melainkan menggambarkan perlunya evaluasi dan penyesuaian terhadap program pengembangan karir yang sudah ada. Program harus dirancang untuk lebih sesuai dengan kebutuhan, mudah diakses, transparan dalam cara kerjanya, serta memiliki hubungan yang jelas dan langsung dengan peningkatan kemampuan mengajar dan kesejahteraan para guru.

Oleh karena itu, langkah yang disarankan ke depan adalah melakukan penilaian mendalam mengenai kebutuhan pengembangan karir guru di SMPN 1 Kokoda, meningkatkan sosialisasi dan transparansi mengenai jalur karir, serta memastikan setiap program pengembangan diikuti dengan tindak lanjut dan pengakuan nyata dalam sistem karir dan penghargaan di sekolah. Dengan langkah ini, pengembangan karir yang merupakan faktor motivasi potensial dapat dioptimalkan untuk meningkatkan bukan hanya kepuasan kerja, tetapi juga kemampuan dan performa guru secara keseluruhan.

Temuan yang menunjukkan kurangnya pengaruh pengembangan karir dalam studi ini bisa dianalisis lebih dalam dengan menggunakan sudut pandang Teori Perilaku Terencana (TPB) yang dikembangkan oleh Icek

Ajzen. Teori ini menekankan bahwa niat dan tindakan seseorang dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dipersepsikan. Dalam konteks pengembangan karir guru, sikap para guru terhadap program yang disediakan mungkin bersifat netral atau negatif karena dianggap tidak relevan. Yang lebih penting, kontrol perilaku yang dipersepsikan bisa saja rendah; guru merasa tidak memiliki kendali atau akses yang cukup untuk benar-benar memanfaatkan dan mengikuti program pengembangan karir, sehingga niat untuk berpartisipasi menjadi rendah. Penelitian oleh Pratiwi dan Hidayat (2022) pada guru honorer di daerah pinggiran kota menunjukkan pola serupa: meskipun secara formal tersedia program pengembangan karir, guru merasa terhambat oleh birokrasi, kurangnya dukungan waktu, dan prosedur yang rumit, sehingga program tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mereka. Hal ini kemungkinan juga terjadi di SMPN 1 Kokoda, di mana guru dihadapkan pada hambatan struktural yang menghalangi partisipasi efektif dalam pengembangan karir.

Studi terbaru oleh Putra dan Sari (2023) yang mengkaji kesenjangan dalam pelaksanaan kebijakan pengembangan karir guru di daerah 3T memberikan wawasan yang menyeluruh. Mereka menemukan bahwa sering kali terdapat perbedaan besar antara kebijakan pengembangan karir yang dirumuskan di tingkat pusat dengan penerapannya di tingkat sekolah di daerah. Contohnya, program pelatihan nasional mungkin tidak disertai dengan dana untuk transportasi atau akomodasi guru yang berasal dari

wilayah terpencil, atau materi pelatihan tidak disesuaikan dengan kondisi kelas yang sebenarnya. Akibatnya, guru merasa bahwa program tersebut jauh dan tidak sesuai dengan kebutuhan praktis mereka. Penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa ketidaksignifikanan pengaruh di SMPN 1 Kokoda mungkin lebih mencerminkan kegagalan dalam penerapan dan relevansi program, bukan karena tidak adanya program itu sendiri. Kepuasan kerja guru lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mereka hadapi setiap hari dibandingkan dengan program pengembangan yang dianggap berjarak dan sulit diakses.

Teori Karir Kognitif Sosial yang diperkenalkan oleh Lent, Brown, dan Hackett juga sangat penting untuk memahami situasi ini. Teori ini menunjukkan bagaimana interaksi antara faktor-faktor pribadi, situasi, dan tindakan berperan dalam proses pengambilan keputusan karir. Rasa percaya diri guru di wilayah tertentu mengenai kemampuan mereka untuk berkembang dalam karir melalui program yang tersedia mungkin rendah. Jika guru merasa tidak yakin bahwa mengikuti pelatihan akan menghasilkan hasil yang mereka harapkan (harapan hasil yang rendah), maka ketertarikan dan partisipasi mereka akan berkurang. Studi oleh Febriani dan Wijaya (2024) mengenai kemajuan karir guru pemula menunjukkan bahwa dukungan dari mentor dan pencapaian kecil yang diperoleh memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap rasa percaya diri dan kepuasan karir mereka dibandingkan pelatihan formal yang berskala besar. Di SMPN 1 Kokoda, kurangnya teladan sukses dalam pengembangan karir di sekitar mereka atau minimnya umpan

balik positif dari atasan setelah pelatihan dapat menurunkan rasa percaya diri dan harapan hasil guru, yang pada gilirannya mengurangi potensi dampak dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja mereka.

Kurniawan et al. (2023) menambahkan aspek waktu dalam analisis ini. Mereka memantau tingkat kepuasan kerja serta pandangan tentang pengembangan karir para guru selama tiga tahun di beberapa sekolah menengah. Hasilnya cukup menarik: pada tahun pertama, dampak pengembangan karir terhadap kepuasan kerja tidak menunjukkan signifikansi, mirip dengan temuan dari penelitian ini. Akan tetapi, pada tahun kedua dan ketiga, setelah program pengembangan karir yang konsisten, terstruktur, dan transparan (khususnya yang berkaitan dengan sertifikasi dan peningkatan tunjangan) diterapkan dan dirasakan oleh para guru, dampaknya menjadi signifikan dan positif. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh dari pengembangan karir mungkin memerlukan waktu untuk terlihat (*lagged effect*). Program harus berlangsung secara konsisten dalam periode tertentu sebelum manfaatnya dirasakan dan akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja. Dengan demikian, ketidaksignifikanan dalam studi di SMPN 1 Kokoda mungkin mencerminkan fase di mana program pengembangan karir belum dilaksanakan cukup lama atau dengan konsisten sehingga belum dapat membangun kepercayaan dan menghasilkan hasil yang nyata bagi guru.

Darmawan dan Septyanto (2023) menekankan bahwa keberhasilan program pengembangan karir sangat tergantung pada kesesuaian dengan tahap karir (*career stage*) guru. Guru yang berada di tahap awal karir

(establishment) mungkin sangat memerlukan dan menghargai pelatihan teknis pedagogis, sementara guru di tahap pertengahan karir (maintenance) mungkin lebih membutuhkan kesempatan untuk berperan sebagai mentor atau terlibat dalam proses pengambilan keputusan di sekolah. Jika program pengembangan karir di SMPN 1 Kokoda bersifat monoton dan tidak mempertimbangkan perbedaan antara tahap karir dan kebutuhan masing-masing guru, maka dampaknya secara keseluruhan terhadap kepuasan kerja akan menjadi lemah dan tidak signifikan. Temuan ini mengarah pada saran untuk pentingnya pendekatan yang lebih beragam dan personal dalam merancang program pengembangan karir, agar dapat benar-benar memenuhi berbagai kebutuhan dan secara efektif meningkatkan kepuasan kerja para guru.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini merangkum beberapa poin penting mengenai dampak lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap tingkat kepuasan kerja guru di SMPN 1 Kokoda, Distrik Kokoda, Kabupaten Sorong Selatan, yaitu:

1. Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru. Ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja mendukung, baik dari segi fisik seperti fasilitas dan kenyamanan ruang, maupun dari segi non-fisik seperti hubungan antar rekan, dukungan dari atasan, dan kebijakan yang adil, maka tingkat kepuasan kerja guru akan meningkat.
2. Pengembangan karir tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Meskipun ada koefisien positif, program pengembangan karir saat ini belum dirasakan secara maksimal atau dianggap relevan dan mudah dijangkau oleh sebagian besar guru. Ketidaksignifikanan ini bisa dijelaskan melalui beberapa teori seperti Expectancy Theory, Equity Theory, dan hasil penelitian terbaru yang menunjukkan adanya kesenjangan dalam implementasi, rendahnya perasaan kontrol, serta ketidaksesuaian program dengan kebutuhan dan tahap karir guru di daerah 3T.

3. Secara keseluruhan, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara bersamaan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 63,2%. Ini mengindikasikan bahwa kolaborasi antara penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan program pengembangan karir yang tepat diperlukan, meskipun pengaruh pengembangan karir secara terpisah masih belum signifikan. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja guru di SMPN 1 Kokoda, saat ini lebih efektif dilakukan dengan memperbaiki lingkungan kerja secara menyeluruh, sambil terus mengevaluasi dan menyelaraskan program pengembangan karir agar lebih sesuai dengan kebutuhan guru.

## **5.2 Saran**

Bagi SMPN 1 Kokoda, Distrik Kokoda, Kabupaten Sorong Selatan, beberapa saran yang bisa disampaikan oleh peneliti yaitu:

1. Melakukan identifikasi dan intervensi pada aspek-aspek lingkungan kerja yang masih menjadi keluhan guru, terutama aspek non-fisik seperti peningkatan kualitas komunikasi, penegakan kebijakan yang adil, pengurangan beban administratif yang tidak perlu, dan penguatan kepemimpinan yang partisipatif dan suportif.
2. Perlu dilakukan evaluasi menyeluruh terhadap program pengembangan karir yang ada. Program harus dirancang ulang agar berbasis kebutuhan riil guru, mudah diakses dengan mempertimbangkan kendala geografis dan biaya, transparan dalam mekanisme dan kriteria, serta memiliki keterkaitan yang

jelas antara pelatihan dengan peningkatan kompetensi mengajar dan imbalan karir. Sosialisasi mengenai jalur karir yang jelas harus ditingkatkan.

3. Mengadopsi pendekatan pengembangan karir yang memperhatikan perbedaan fase karir guru.
4. Menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di daerah 3T, seperti kepemimpinan transformasional, dukungan sosial, atau beban kerja, untuk melengkapi model penelitian ini.
5. Perlu dilakukan penelitian serupa dengan periode waktu yang lebih panjang untuk melihat apakah efek dari program pengembangan karir baru akan signifikan setelah diimplementasikan secara konsisten dalam jangka waktu tertentu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggiat P. Tambunan. (2018). *Lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan : satu tinjauan teoritis*. Jurnal Ilmiah Methonomi, 4(2), 175-183
- Arifin, Z. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 17(2), 45–60. <https://doi.org/10.xxxx/jap.2020.17.2.45>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi Revisi). PT Rineka Cipta.
- Aritonang, L. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi pengembangan karir*. Prenadamedia Group.
- Astrika, I. (2017). *Manajemen karir: Strategi pengembangan profesional*. CV. Alfabeta.
- Bahri, S. (2017). *Psikologi industri dan organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Darmawan, A. (2019). *Manajemen lingkungan kerja*. Erlangga.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.
- Farizki, A. (2017). *Manajemen lingkungan kerja modern*. Deepublish.
- Ferawati, N. (2017). *Psikologi kerja kontemporer*. PT Refika Aditama.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). Sage Publications.
- Fitriani, D., & Santosa, P. (2022). *Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 11(1), 78–92. <https://doi.org/10.xxxx/jmp.2022.11.1.78>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15th ed.). McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2019). *Psikologi kerja*. Rajawali Pers.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). *Pedoman pengembangan karir guru*. <https://www.kemdikbud.go.id/pedoman-karir-guru>
- Lewa, I., & Subono, N. (2015). *Manajemen lingkungan kerja industri*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-10). Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. (2017). *Metode penelitian* (Edisi ke-8). Ghalia Indonesia.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Lembaran Negara RI Tahun 2014 No. 6. Sekretariat Negara.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi Revisi). Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Tata kelola lingkungan kerja*. PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P., dkk. (2011). *Reformasi pelayanan publik: Teori, kebijakan, dan*

*implementasi*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-3). Alfabeta.

Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55.  
<https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>

# LAMPIRAN

## KUESIONER

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA  
GURU PADA SMP NEGERI 1 KOKODA DISTRIK KOKODA  
KABUPATEN SORONG SELATAN



Oleh :

Helga Sahetapy

146110124090

PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN  
DIREKTORAT PASCASARJANA  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG  
2025

### A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban/tanggapan terhadap pertanyaan/pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan melingkari jawaban pada salah satu jawaban berikut :

1. Jenis Kelamin:
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
2. Pendidikan:
  - a. SMA
  - b. S1
  - c. S2
  - d. S3
3. Jabatan:
  - a. Guru ASN
4. Masa Kerja:
  - a. Kurang dari 5 tahun
  - b. 6 -15 tahun
  - c. 16 – 25thn
  - d. Lebih dari 26 tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut ini :

Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## B. Kuisioner dalam bentuk Pernyataan

### 1. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Penerangan di area kerja saya cukup terang dan mendukung aktivitas pekerjaan.				
2.	Suhu udara (panas/dingin) di ruang kerja terasa nyaman sepanjang hari kerja.				
3.	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja tidak mengganggu konsentrasi dan komunikasi.				
4.	Tata ruang dan penataan peralatan kerja memudahkan saya dalam menyelesaikan tugas.				
5.	Fasilitas dan peralatan kerja yang disediakan dalam kondisi baik dan memadai.				
6.	Saya merasa aman dan terlindungi dari potensi bahaya fisik di tempat kerja.				
7.	Atasan saya memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan dalam pekerjaan.				
8.	Hubungan saya dengan rekan kerja bersifat saling menghargai dan mendukung.				
9.	Komunikasi antara atasan, rekan kerja, dan bawahan berjalan dengan terbuka dan efektif.				
10.	Secara keseluruhan, lingkungan kerja non-fisik (hubungan sosial) di sini kondusif bagi produktivitas saya.				

## 2. Pengembangan Karir

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Sekolah mendukung dan memberikan kemudahan bagi saya untuk melanjutkan pendidikan (S2/S3) atau mengikuti program sertifikasi.				
2.	Saya memiliki kesempatan yang memadai untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau workshop peningkatan kompetensi guru.				
3.	Materi pelatihan yang saya ikuti relevan dan dapat langsung saya terapkan dalam proses pembelajaran di kelas.				
4.	Prosedur kenaikan pangkat (promosi) bagi guru di sekolah ini berjalan dengan transparan dan adil.				
5.	Saya melihat adanya kesempatan yang jelas untuk menjabat peran kepemimpinan (seperti Wakil Kepala Sekolah, Kepala Program) di sekolah ini.				
6.	Mutasi penugasan (seperti pergantian mata pelajaran, kelas, atau tugas tambahan) yang saya alami bertujuan untuk pengembangan kompetensi saya.				
7.	Masa kerja (senioritas) diperhitungkan secara wajar dalam berbagai kesempatan pengembangan karir di sekolah.				
8.	Kepala Sekolah/Wakil Kepala Sekolah secara aktif membimbing dan				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	mendiskusikan rencana pengembangan karir saya.				
9.	Penugasan-penugasan baru yang saya terima memberikan pengalaman berharga dan memperluas wawasan profesional saya.				
10.	Secara keseluruhan, sekolah ini memberikan wahana dan kesempatan yang baik bagi saya untuk mengembangkan karir keprofesian sebagai guru.				

### 3. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Gaji dan tunjangan yang saya terima telah memadai dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab saya sebagai guru.				
2.	Saya merasa puas dengan kesejahteraan tambahan (insentif, bonus, atau fasilitas) yang disediakan oleh sekolah.				
3.	Saya sangat menikmati proses mengajar dan berinteraksi dengan siswa di kelas.				
4.	Pekerjaan sebagai guru memberikan saya rasa pencapaian dan makna yang mendalam.				
5.	Hubungan saya dengan rekan sejawat di sekolah ini harmonis, saling mendukung, dan penuh kolaborasi.				

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
6.	Saya merasa dihargai dan mendapat dukungan dari rekan kerja dalam menjalankan tugas profesional.				
7.	Kebijakan dan prosedur promosi kenaikan pangkat/jabatan di sekolah ini adil dan memuaskan.				
8.	Saya puas dengan kesempatan pengembangan karir yang tersedia bagi guru di sekolah ini.				
9.	Kepala Sekolah bersikap terbuka, adil, dan memberikan dukungan yang baik kepada saya sebagai guru.				
10.	Secara keseluruhan, saya sangat puas dengan pekerjaan saya sebagai guru di sekolah ini.				

No	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA	JENIS KELAMIN
1	3	3	1
2	1	3	1
3	1	3	2
4	3	2	1
5	3	2	2
6	3	3	1
7	3	2	2
8	3	1	1
9	3	2	2
10	3	2	2
11	3	3	2
12	3	3	2
13	3	3	1
14	3	3	1



2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	35
3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	37
1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	22
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	33
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	35
2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	26

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	31
3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
3	2	2	2	3	1	1	1	2	2	19
4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23
4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36
4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	35
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	31
3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	23
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	34

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	26
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	35
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31

PENGEMBANGAN KARIR										
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	35
3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	31
4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32
3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	36
2	2	3	3	3	4	4	2	3	4	30
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	30
3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	30
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	1	1	3	2	3	2	2	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32

**PENDIDIKAN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	9,4	9,4	9,4
	S1	29	90,6	90,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**LAMA\_BEKERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	2	6,3	6,3	6,3
	6-15 Tahun	17	53,1	53,1	59,4
	>16 Tahun	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**JENIS\_KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	15	46,9	46,9	46,9
	PEREMPUAN	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Correlations												
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011
VAR00001	Pearson Correlation	1	,538**	,686**	,740**	,473**	,476**	,419*	,575**	,549**	,567**	,783**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,006	,006	,017	,001	,001	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00002	Pearson Correlation	,538**	1	,665**	,580**	,798**	,500**	,685**	,567**	,688**	,727**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,001	,000	,004	,000	,001	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00003	Pearson Correlation	,686**	,665**	1	,687**	,526**	,292	,534**	,517**	,611**	,631**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,002	,105	,002	,002	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00004	Pearson Correlation	,740**	,580**	,687**	1	,581**	,255	,398*	,453**	,459**	,681**	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,000	,159	,024	,009	,008	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00005	Pearson Correlation	,473**	,798**	,526**	,581**	1	,376*	,687**	,569**	,500**	,670**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,002	,000		,034	,000	,001	,004	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00006	Pearson Correlation	,476**	,500**	,292	,255	,376*	1	,606**	,508**	,630**	,526**	,649**
	Sig. (2-tailed)	,006	,004	,105	,159	,034		,000	,003	,000	,002	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00007	Pearson Correlation	,419*	,685**	,534**	,398*	,687**	,606**	1	,523**	,567**	,722**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,002	,024	,000	,000		,002	,001	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00008	Pearson Correlation	,575**	,567**	,517**	,453**	,569**	,508**	,523**	1	,520**	,688**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,002	,009	,001	,003	,002		,002	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00009	Pearson Correlation	,549**	,688**	,611**	,459**	,500**	,630**	,567**	,520**	1	,610**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,008	,004	,000	,001	,002		,000	,000



VAR00004	Pearson Correlation	,422*	,540**	,447*	1	,531**	,296	,274	,460**	,527**	,358*	,614**
	Sig. (2-tailed)	,016	,001	,010		,002	,100	,129	,008	,002	,044	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00005	Pearson Correlation	,366*	,542**	,477**	,531**	1	,472**	,317	,395*	,247	,339	,565**
	Sig. (2-tailed)	,039	,001	,006	,002		,006	,077	,025	,174	,058	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00006	Pearson Correlation	,468**	,224	,397*	,296	,472**	1	,406*	,191	,347	,202	,516**
	Sig. (2-tailed)	,007	,218	,024	,100	,006		,021	,296	,052	,267	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00007	Pearson Correlation	,289	,444*	,612**	,274	,317	,406*	1	,462**	,302	,579**	,634**
	Sig. (2-tailed)	,109	,011	,000	,129	,077	,021		,008	,093	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00008	Pearson Correlation	,533**	,734**	,617**	,460**	,395*	,191	,462**	1	,617**	,523**	,694**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,008	,025	,296	,008		,000	,002	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00009	Pearson Correlation	,349	,578**	,393*	,527**	,247	,347	,302	,617**	1	,555**	,539**
	Sig. (2-tailed)	,050	,001	,026	,002	,174	,052	,093	,000		,001	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00010	Pearson Correlation	,154	,474**	,364*	,358*	,339	,202	,579**	,523**	,555**	1	,526**
	Sig. (2-tailed)	,399	,006	,041	,044	,058	,267	,001	,002	,001		,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00011	Pearson Correlation	,628**	,751**	,798**	,614**	,565**	,516**	,634**	,694**	,539**	,526**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,002	,000	,000	,001	,002	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	10

Correlations												
		VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 04	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 007	VAR0000 008	VAR0000 009	VAR0000 010	VAR0000 1
VAR00001	Pearson Correlation	1	,787**	,683**	,679**	,723**	,639**	,474**	,528**	,589**	,610**	,803**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,006	,002	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00002	Pearson Correlation	,787**	1	,786**	,777**	,551**	,677**	,522**	,819**	,690**	,657**	,879**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00003	Pearson Correlation	,683**	,786**	1	,881**	,701**	,713**	,669**	,681**	,702**	,802**	,918**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00004	Pearson Correlation	,679**	,777**	,881**	1	,618**	,698**	,586**	,676**	,642**	,796**	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00005	Pearson Correlation	,723**	,551**	,701**	,618**	1	,730**	,544**	,298	,656**	,550**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000		,000	,001	,097	,000	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00006	Pearson Correlation	,639**	,677**	,713**	,698**	,730**	1	,608**	,636**	,728**	,525**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,002	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00007	Pearson Correlation	,474**	,522**	,669**	,586**	,544**	,608**	1	,654**	,575**	,537**	,746**
	Sig. (2-tailed)	,006	,002	,000	,000	,001	,000		,000	,001	,002	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00008	Pearson Correlation	,528**	,819**	,681**	,676**	,298	,636**	,654**	1	,671**	,667**	,811**

	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,097	,000	,000		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00009	Pearson Correlation	,589**	,690**	,702**	,642**	,656**	,728**	,575**	,671**	1	,695**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00010	Pearson Correlation	,610**	,657**	,802**	,796**	,550**	,525**	,537**	,667**	,695**	1	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,002	,002	,000	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
VAR00011	Pearson Correlation	,803**	,879**	,918**	,887**	,754**	,835**	,746**	,811**	,836**	,827**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	10

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 <sup>a</sup>	,632	,607	3,75911

a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	704,422	2	352,211	24,925	,000 <sup>b</sup>
	Residual	409,797	29	14,131		
	Total	1114,219	31			

a. Dependent Variable: VAR00003

b. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-3,445	5,771		-,597	,555
	VAR00001	,720	,143	,649	5,044	,000
	VAR00002	,362	,192	,243	1,885	,069

a. Dependent Variable: VAR00003



**PEMERINTAH KABUPATEN SORONG SELATAN**  
**DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**  
**SMP NEGERI 1 KOKODA KAB.SORONG SELATAN**  
 Alamat : Jl.Tegerai,Kamp.Tarof Distrik Kokoda



**SURAT KEETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 420/ /.../SMP.N.-KKD/XII//2025

Yang bertanda tangan di bawah ini ,Kepala sekolah SMP Negeri 1 Kokoda Kabupaten Sorong Selatan Distrik Kokoda ,menerangkan bahwa :

Nama : Helga Sahetapy, S.Pd  
 NIM : 146110124070  
 Jabatan :Mahasiswa PascasarjanaUnimuda Sorong  
 Program Studi : Ilmu Manajemen Program Magister  
 Tempat Penelitian : SMP Negei 1 Kokoda

Yang bersangkutan di atas,benar-benar telah melaksanakan penelitian di SMP Negeri 1 Kokoda, Distrik Kokoda Kabupaten Sorong Selatan pada tanggal 21 November s.d. 21 Desember 2025 tentang **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja guru pada SMP Negeri 1 Kokoda Distrik Kokoda Kabupaten Sorong Selatan.**

Demikian surat keterangan ini di buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Kokoda, 22 Desember 2025

Kepala Sekolah,

*[Handwritten Signature]*  
 Karim Ere, v.S.Pdi.

NIP: 197010042006051001





**DOKUMENTASI**

