JURNAL EKONOMI DAN BISNIS WIDYASWARA INDONESIA
E-ISSN 3090-8000
Volume 2; Nomor 4; November 2026 ; Hal 303-316
Website : https://journal.widyaswara.ac.id/index.php/jebwi

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)

Vella Miranda Syaputri[1]*, Eva Suryani[2], Arina Sovia[3], Mandra Adrika Putra[4] Op. Bismark[5]
[1,2,3,4,5] Manajemen, STIE Widyaswara Indonesia, Indonesia
[1*]lalasyaputri986@gmail.com, [2]evasuryani086@gmail.com [3]sovia0547@gmail.com
[4]mandraadrikaputra@gmail.com [5]opbismark402@gmail.com

Corresponding Author
Nama Penulis : Vella Miranda Syaputri
E-mail : lalasyaputri986@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) di Kecamatan Sungai Pagu. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Variabel yang dikaji meliputi lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja guru. Populasi penelitian berjumlah 192 guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu. Sampel penelitian sebanyak 66 responden ditentukan menggunakan teknik Simple Random Sampling dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%. Analisis data dilakukan melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Secara simultan, lingkungan kerja dan beban kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dibandingkan beban kerja, meskipun kedua variabel secara bersama-sama berkontribusi dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment and workload on the job satisfaction of senior high school (SLTA) teachers in Sungai Pagu District. A quantitative descriptive approach was employed in this research. The variables examined consisted of the work environment, workload, and teachers' job satisfaction. The study population comprised 192 SLTA teachers in Sungai Pagu District, while 66 respondents were selected as the research sample using the Simple Random Sampling technique based on the Slovin formula with a 10% margin of error. Data were analyzed using instrument testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, the t-test, the F-test, and the coefficient of determination with the assistance of SPSS software. The findings indicate that the work environment has a positive and significant effect on teachers' job satisfaction, whereas workload does not have a significant effect on teachers' job satisfaction. Furthermore, the simultaneous test demonstrates that the work environment and workload collectively have a significant influence on teachers' job satisfaction. These findings suggest that the quality of the work environment plays a more important role in improving teachers' job satisfaction than workload, although both variables jointly contribute to explaining variations in job satisfaction.

Keywords: *Work Environment, Workload, Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam pembangunan suatu bangsa karena menjadi sarana utama untuk menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta karakter yang mampu menghadapi perkembangan zaman. Dalam proses pendidikan tersebut, guru merupakan komponen utama yang berperan langsung dalam menentukan keberhasilan kegiatan pembelajaran. Tanggung jawab guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi, tetapi juga mencakup pembentukan karakter, sikap, dan kepribadian peserta didik agar mampu menghadapi berbagai tantangan di masa depan. Oleh karena itu, keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat dipengaruhi oleh optimalnya pelaksanaan tugas guru, yang salah satunya ditentukan oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki (Mertasari & Suryanata, 2022). Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) di Kecamatan Sungai Pagu, baik secara parsial maupun simultan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas guru. Tingkat kepuasan yang dirasakan guru akan memengaruhi motivasi, semangat, serta komitmen mereka dalam menjalankan tanggung jawab sebagai pendidik. (Nabawi, 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja menggambarkan keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari munculnya perasaan senang ataupun tidak senang ketika melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sejalan dengan pendapat tersebut (Eva Suryani; Mandra Adrika Putra; Tri Yanti; O P Bismark, 2026; Mandra et al., 2026; Novita et al., 2026; E. S. E. A. P. T. Y. M. A. Putra, 2025; M. A. Putra & Yanti, 2024b; Wibowo, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui rasa senang dalam bekerja, adanya keterikatan terhadap pekerjaan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat dipahami bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut terlihat dari rasa senang dalam melaksanakan pekerjaan, tingginya keterlibatan terhadap tugas yang dijalankan, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut (M. A. Putra & Yanti, 2024a; Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja dan secara langsung dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan pegawai. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan yang terjalin di lingkungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan antarsesama rekan kerja. Dalam praktiknya, masih terdapat guru yang mengeluhkan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, baik dari aspek fisik maupun psikologis. Beberapa sekolah masih memiliki keterbatasan fasilitas pembelajaran, ruang guru yang kurang memadai, serta hubungan kerja yang belum sepenuhnya harmonis. Selain itu, gaya kepemimpinan di sekolah juga menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja guru.

Menurut (Koesomowidjojo, 2017), beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam batas waktu tertentu. Dengan demikian, beban kerja berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan sekaligus waktu yang tersedia untuk menyelesaikannya. Dalam kenyataannya, tingginya beban kerja sering kali tidak diikuti oleh tersedianya fasilitas maupun dukungan yang memadai. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian guru harus menyelesaikan pekerjaan di luar jam mengajar, bahkan membawa pekerjaan ke rumah. Akibatnya, guru berpotensi mengalami kelelahan, stres, dan

penurunan kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila pembagian beban kerja dilakukan secara proporsional sesuai kemampuan dan waktu yang tersedia, guru akan merasa lebih dihargai, lebih puas, serta semakin termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja dengan hasil yang beragam. Temuan-temuan tersebut menjadi landasan sekaligus pembanding dalam penelitian ini. Penelitian Ketut Yoga Pradnyana dan I Nengah Suarmanayasa (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, Muhammad Perbawa dan Sri Suwarsi (2026) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan beban kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian Ainun Muthashhar Idris dkk. (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan penelitian sehingga perlu dilakukan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu.

Permasalahan kepuasan kerja guru masih menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian. Guru yang belum merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung memiliki motivasi yang lebih rendah, kurang aktif dalam melaksanakan tugas, serta hanya menjalankan pekerjaan sebagai rutinitas. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas proses pembelajaran maupun hasil belajar peserta didik. Dalam jangka panjang, rendahnya kepuasan kerja juga dapat mengurangi loyalitas guru terhadap sekolah serta menghambat tercapainya tujuan pendidikan secara optimal.

Tabel 1.1
Jumlah Guru, Tenaga Kependidikan, Siswa dan Rombongan Belajar SLTA Negeri di Kecamatan Sungai Pagu

Nama SMA	Jumlah			
	Guru (orang)	Tenaga Kependidikan (orang)	Siswa (orang)	Rombongan Belajar (kelas)
SMAN 1 Solok Selatan	57	17	1.000	29
SMAN 4 Solok Selatan	28	8	305	11
SMKN 1 Solok Selatan	66	13	828	34
MAN 1 Solok Selatan	41	13	424	14
Jumlah	**192**	**51**	**2.557**	**88**

Sumber: Tata Usaha SLTA se- Kecamatan Sungai Pagu (Diolah, 2026)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif kuantitatif. Pendekatan tersebut dipilih karena penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sekaligus memberikan gambaran mengenai kondisi yang terjadi pada objek penelitian. Penelitian dilaksanakan pada seluruh Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) yang berada di Kecamatan Sungai Pagu, Kabupaten Solok Selatan, Provinsi Sumatera Barat. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Februari 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu yang berjumlah 192 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik simple random sampling dengan perhitungan rumus

Slovin pada tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 66 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah memenuhi kriteria penelitian.

HIPOTESIS

H01 :Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu.

Ha1 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu.

H02 :Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu.

Ha2 :Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu.

H03 : Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu.

Ha3 : Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel serta memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Pada penelitian ini, nilai r tabel diperoleh sebesar 0,361 dengan taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df = n – 2 = 32 – 2 = 30).

Tabel 1
Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Y1	0,361	0,564	0,000	Valid
Y2	0,361	0,711	0,000	Valid
Y3	0,361	0,662	0,000	Valid
Y4	0,361	0,361	0,000	Valid
Y5	0,361	0,602	0,000	Valid
Y6	0,361	0,574	0,000	Valid
Y7	0,361	0,587	0,000	Valid
Y8	0,361	0,670	0,000	Valid
Y9	0,361	0,618	0,000	Valid
Y10	0,361	0,438	0,000	Valid
Y11	0,361	0,595	0,000	Valid
Y12	0,361	0,714	0,000	Valid
Y13	0,361	0,658	0,000	Valid
Y14	0,361	0,594	0,000	Valid
Y15	0,361	0,484	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1**,** seluruh butir pernyataan variabel kepuasan kerja memenuhi kriteria validitas. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 serta nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel (0,361). Dengan demikian, seluruh item pernyataan mampu mengukur variabel kepuasan kerja secara tepat sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2
Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,361	0,398	0,000	Valid
X1.2	0,361	0,476	0,000	Valid
X1.3	0,361	0,608	0,000	Valid
X1.4	0,361	0,707	0,000	Valid
X1.5	0,361	0,644	0,000	Valid
X1.6	0,361	0,780	0,000	Valid
X1.7	0,361	0,744	0,000	Valid
X1.8	0,361	0,725	0,000	Valid
X1.9	0,361	0,725	0,000	Valid
X1.10	0,361	0,654	0,000	Valid
X1.11	0,361	0,738	0,000	Valid
X1.12	0,361	0,733	0,000	Valid
X1.13	0,361	0,568	0,000	Valid
X1.14	0,361	0,616	0,000	Valid
X1.15	0,361	0,525	0,000	Valid
X1.16	0,361	0,488	0,000	Valid
X1.17	0,361	0,461	0,000	Valid
X1.18	0,361	0,549	0,000	Valid
X1.19	0,361	0,670	0,000	Valid
X1.20	0,361	0,755	0,000	Valid
X1.21	0,361	0,593	0,000	Valid
X1.22	0,361	0,560	0,000	Valid
X1.23	0,361	0,555	0,000	Valid
X1.24	0,361	0,597	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2026

Pada Tabel 2, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki 24 item pernyataan yang dinyatakan valid, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut mampu mengukur secara tepat aspek yang hendak diungkap dalam kuesioner penelitian ini.

Tabel 3
Uji Validitas Beban kerja

Item Pernyataan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,361	0,678	0,000	Valid
X2.2	0,361	0,783	0,000	Valid
X2.3	0,361	0,894	0,000	Valid
X2.4	0,361	0,902	0,000	Valid
X2.5	0,361	0,751	0,000	Valid
X2.6	0,361	0,851	0,000	Valid
X2.7	0,361	0,806	0,000	Valid
X2.8	0,361	0,738	0,000	Valid
X2.9	0,361	0,810	0,000	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3, diketahui bahwa seluruh 9 item pernyataan variabel beban kerja memenuhi kriteria validitas. Seluruh item memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 serta nilai r hitung yang melampaui r tabel sebesar 0,361. Dengan demikian, setiap indikator pada variabel beban kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam proses analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas, semakin baik tingkat konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian.

Tabel 5

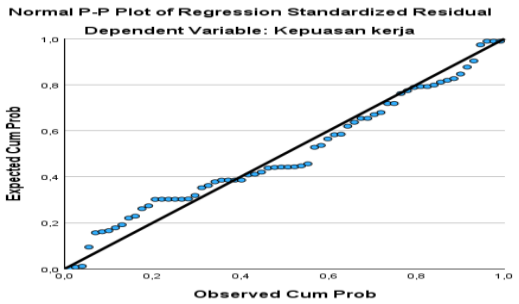
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
1	Kepuasan kerja	0,865	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,930	Reliabel
3	Beban kerja	0,929	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 5, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,865 untuk variabel kepuasan kerja, 0,930 untuk variabel lingkungan kerja, dan 0,929 untuk variabel beban kerja. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum sebesar 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Normalitas

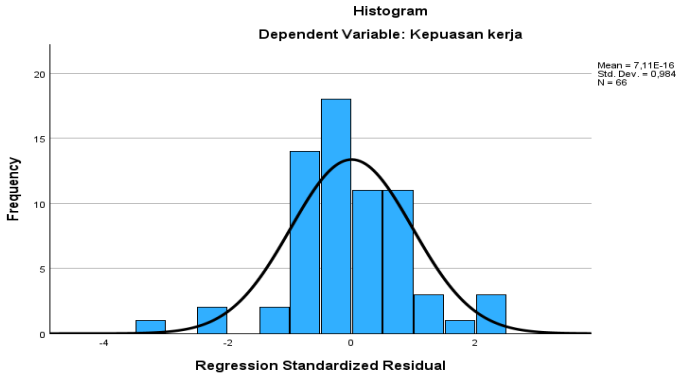


Gambar 1

Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS* 2026

Pada grafik Normal *Probability Plot (P–P Plot)* terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pola ini menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi yang mendekati normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas. Berikut merupakan pengujian normalitas menggunakan histogram.



Gambar 2

Histogram

Dependent Variabel : Y

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS* 2026

Berdasarkan histogram pada Gambar 2, sebaran residual membentuk pola yang menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve). Selain itu, distribusi data terlihat relatif seimbang di sisi kiri dan kanan serta terkonsentrasi di sekitar titik tengah. Pola tersebut menunjukkan bahwa residual tidak mengalami penyimpangan yang berarti dari distribusi normal. Untuk memastikan hasil tersebut, pengujian normalitas selanjutnya dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 6

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			66
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		4,34152991
Most Extreme Differences	Absolute		,105
	Positive		,105
	Negative		-,102
Test Statistic			,105
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			,068
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		,064
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,057
		Upper Bound	,070

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS* 2026

Hasil pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang disajikan pada Tabel 6 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,068. Nilai tersebut lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05, sehingga residual pada model regresi dapat dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk tahap analisis berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7
Uji *Multikoliniearitas*

Coefficients[a]

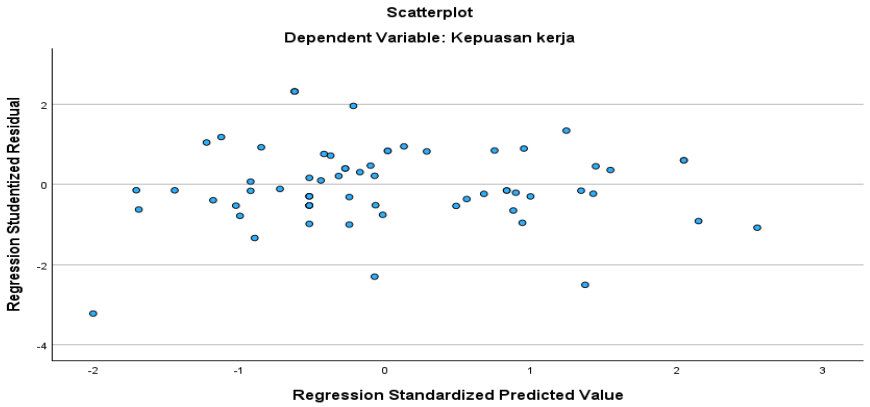
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,643	7,059		1,933	,058		
	Lingkungan Kerja	,399	,100	,526	3,996	<,001	,500	2,001
	Beban Kerja	,288	,200	,190	1,441	,154	,500	2,001

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS* 2026

Mengacu pada hasil uji multikolinearitas pada Tabel 7, seluruh variabel independen mempunyai nilai Tolerance di atas 0,10 serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* di bawah 10. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan linear yang kuat antarvariabel bebas. Oleh sebab itu, model regresi yang digunakan terbebas dari gejala multikolinearitas sehingga memenuhi persyaratan analisis regresi linear berganda.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3

Uji *Heteroskedastisitas* Grafik *Scatter Plot*

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS* 2026

Berdasarkan grafik *scatterplot,* titik-titik residual tampak menyebar secara acak di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, ataupun bergelombang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan. Dengan demikian, model regresi pada penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Tabel 8

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13,643	7,059		1,933	,058
	Lingkungan Kerja	,399	,100	,526	3,996	<,001
	Beban Kerja	,288	,200	,190	1,441	,154

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS* 2026

Mengacu pada hasil analisis regresi linear berganda yang ditampilkan pada Tabel 8, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$\mathbf{Y = 13{,}643 + 0{,}399X_1 + 0{,}288X_2 + \varepsilon}$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Konstanta (α) = 13,643

Nilai konstanta sebesar **13,643** menunjukkan bahwa apabila variabel **lingkungan kerja (X_1)** dan **beban kerja (X_2)** diasumsikan tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka nilai kepuasan kerja guru diperkirakan sebesar **13,643**.

b. Koefisien Lingkungan Kerja (X_1) = 0,399

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar **0,399**. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas lingkungan kerja diperkirakan akan meningkatkan kepuasan kerja guru sebesar **0,399 satuan**, dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

c. Koefisien Beban Kerja (X_2) = 0,288

Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar **0,288** dan bernilai positif. Artinya, apabila beban kerja meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja diperkirakan meningkat sebesar **0,288 satuan**, dengan asumsi variabel lingkungan kerja berada dalam kondisi tetap. Meskipun demikian, besarnya pengaruh tersebut masih perlu dibuktikan melalui hasil uji signifikansi (uji t).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9
Koefisien
Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674[a]	,454	,437	4,40990

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

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS* 2026

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,674 dan nilai *R Square* sebesar 0,454. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki hubungan yang cukup kuat dengan variabel kepuasan kerja

Uji Parsial (Uji T)

Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut:

1) Uji hipotesis dengan membandingkan t hitung dan t tabel:

   a) Apabila t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

   b) Apabila t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2) Uji hipotesis berdasarkan nilai signifikansi:

   a) Jika *Sig*. > 0,05, maka H_0 diterima (tidak ada pengaruh signifikan).

   b) Jika *Sig*. < 0,05, maka H_0 ditolak (ada pengaruh signifikan).(Ghozali, 2018)

Tabel 10

Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13,643	7,059		1,933	,058
	Lingkungan Kerja	,399	,100	,526	3,996	<,001
	Beban Kerja	,288	,200	,190	1,441	,154

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS* 2026

Hasil Uji T Variabel Lingkungan Kerja

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,996 > t tabel sebesar 1,998 dan signifikansi 0,001 < 0,05, maka H01 ditolak dan H_a1 diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu.

Hasil Uji T Variabel beban Kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 1,441< t tabel 1,998 dan nilai signifikansi 0,154 > 0,05, maka H02 diterima dan H_a2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu.

Uji Silmultan (F)

Tabel 12
Uji F (Uji secara Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1019,489	2	509,745	26,212	<,001[b]
	Residual	1225,177	63	19,447		
	Total	2244,667	65			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data *SPSS* 2026

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh F hitung sebesar 26,212 > F tabel sebesar 12 (26,212 > 3,14) , sehingga $H_0$3 di tolak dan H_a3 diterima. Artinya lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu.

   Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 3,996, yang lebih besar daripada t tabel 1,998, serta nilai signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang menentukan tingkat kepuasan kerja guru.

   Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Jasmin dkk. (2023), Rina Andriani dan Henny Welsa (2020), Efrasia Pasapan H., Tamzil Yusuf, dan Tutik Yuliani (2024), Ketut Yoga Pradyana dan Nengah Suarmanayasa (2025), serta Ainun Muthahar Idris, Agung Widhi Kurniawan, dan Tenri S.P. Dipoatmojo (2022), yang sama-sama menemukan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh nyata terhadap kepuasan kerja.

   Lingkungan kerja yang mendukung terciptanya proses pembelajaran, baik melalui tersedianya fasilitas yang memadai, kondisi ruang kerja yang nyaman, hubungan yang harmonis dengan sesama guru maupun pimpinan, serta suasana kerja yang kondusif, mampu meningkatkan kenyamanan guru dalam melaksanakan tugasnya. Apabila kondisi tersebut terus dipertahankan dan ditingkatkan, maka kepuasan kerja guru juga cenderung meningkat. Oleh sebab itu, pihak sekolah bersama pemerintah daerah perlu memberikan perhatian terhadap kualitas lingkungan kerja sebagai salah satu upaya meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja guru.

   Hasil penelitian ini juga selaras dengan teori Sedarmayanti (2017) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri atas lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi nyata di sekitar tempat kerja, seperti fasilitas, pencahayaan, ruang kerja, serta kenyamanan lingkungan sekolah. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan interpersonal antara guru dengan kepala sekolah maupun sesama rekan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, kedua aspek tersebut terbukti memberikan kontribusi terhadap meningkatnya kepuasan kerja guru karena mampu

menciptakan rasa aman, nyaman, dan dukungan selama menjalankan pekerjaan.

2. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, variabel beban kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,441, yang lebih kecil daripada t tabel 1,998, serta nilai signifikansi sebesar 0,154, yang melebihi batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua ditolak, sehingga beban kerja tidak terbukti menjadi faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Muhammad Perbawa Natanagara dan Sri Suwarsi (2026), Fatihin, Nurmayanti, dan Rinuastuti (2022), serta Sid Nur Umar, Sulistyandari, dan Rahayu Setianingsih (2025), yang menyimpulkan bahwa beban kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tidak signifikannya pengaruh beban kerja mengindikasikan bahwa guru telah mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Meskipun guru harus melaksanakan berbagai aktivitas, mulai dari menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, hingga melakukan evaluasi hasil belajar, seluruh tugas tersebut masih dapat dikelola secara efektif sehingga tidak menimbulkan penurunan kepuasan kerja.Selain itu, pembagian tugas yang relatif proporsional, pengalaman mengajar yang dimiliki guru, kemampuan mengatur waktu, serta dukungan dari lingkungan sekolah menjadi faktor yang membantu guru menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Kondisi tersebut menyebabkan beban kerja belum dirasakan sebagai tekanan yang mampu memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Temuan penelitian ini juga mendukung teori Koesomowidjojo (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa banyaknya pekerjaan belum tentu menurunkan kepuasan kerja apabila tugas tersebut masih berada dalam batas kemampuan individu dan didukung oleh pengelolaan pekerjaan yang baik.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan beban kerja tidak memberikan pengaruh secara parsial. Walaupun demikian, berdasarkan hasil uji simultan (uji F), kedua variabel secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu.

Nilai F hitung yang lebih besar dibandingkan F tabel serta tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi kelayakan untuk menjelaskan

hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis

ketiga dapat diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ketut Yoga Pradyana dan Nengah Suarmanayasa (2025) serta Muhammad Jasmin dkk. (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan memengaruhi kepuasan kerja. mengemukakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru

SLTA di Kecamatan Sungai Pagu**.** Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,996 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,998, dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05**.** Dengan demikian, hipotesis pertama **(**H_{a1}**)** diterima. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan guru, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka tingkat kepuasan kerja guru juga akan semakin meningkat. Sebaliknya, variabel beban kerja (X_2) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 1,441 yang lebih kecil dibandingkan t tabel sebesar 1,998**,** serta nilai signifikansi 0,154 > 0,05, sehingga hipotesis kedua (H_{02}**)** diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang diterima guru belum menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Guru tetap mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional meskipun memiliki beban pekerjaan yang cukup besar.

Hasil pengujian secara simultan melalui uji F (ANOVA) memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLTA di Kecamatan Sungai Pagu. Nilai F hitung sebesar 26,212 lebih tinggi dibandingkan F tabel sebesar 3,14, dengan tingkat signifikansi yang berada di bawah 0,05**.** Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinilai layak untuk menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, R., & Welsa, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. ***Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 17****(1), 1–12.*

Eva Suryani; Mandra Adrika Putra; Tri Yanti; O P Bismark. (2026). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Mahasiswa Dengan Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel Intervening. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *5*(5), 7854–7868. https://al-haramjournal.id/EKOMA/article/view/16549/12503

Fatihin, M. K., Nurmayanti, S., & Rinuastuti, B. H. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada PTN di Kota Mataram. Jurnal Ilmiah Profesi, 20(3), 434–447. https://doi.org/10.29303/jipp.v20i3.683

Idris, A. M., Kurniawan, A. W., & Dipoatmojo, T. S. P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.

Jasmin, M., dkk. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru. Jurnal Manajemen.

Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. Raih Asa Sukses.

Mertasari, N. P. E., & Suryanata, I. K. (2022). Kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru. Indonesian Journal of Instruction, 5(3), 1225–1234. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJI/article/view/44517

Mandra, M. A. P., Syamsurizaldi, Novera Wandra, Arina Sovia, Vera Septaria, & Ipal Istanjung. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Outsourcing dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *5*(5), 7912–7925. https://doi.org/10.56799/ekoma.v5i5.16491

Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667

Natanagara, M. P., & Suwarsi, S. (2026). Pengaruh beban kerja dan sistem kerja berbasis teknologi terhadap kepuasan kerja guru. Bandung Conference Series: Business and Management, 6(1), 627–636. https://doi.org/10.29313/bcsbm.v6i1.23464

Novita, R., Wandra, N., & Putra, M. A. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP).

Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Widyaswara Indonesia, *2*(1), 112–125.

Pasapan, E., Yusuf, H. T., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru SMA Patra Dharma Balikpapan. Geoekonomi: Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan, 15(1), Edisi Khusus SEMNASFEB-UNIBA 2024. https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.475

Pradyana, K. Y., & Suarmanayasa, N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja guru. Jurnal KREATIF.

Putra, E. S. E. A. P. T. Y. M. A. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Haleyora Power Unit Layanan Pelanggan (ULP) Muaralabuh Di Lingkungan PT PLN Unit Pusat Pelayanan Pelanggan (UP3) Solok. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, *Vol. 3 No. 1 (2025): GJMI-JANUARI*, 410–421. https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/view/1269/1215

Putra, M. A., & Yanti, T. (2024a). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan*. *8*(c), 28166–28172.

Putra, M. A., & Yanti, T. (2024b). Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Masyarakat pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, *1*(1), 1–9.

Sedarmayanti. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, *14*(1), 96–112. https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5

Wibowo, A. 2014. (2014). *Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 11, Nomor 2, April 2014*. *11*(April), 67–81.

Yuliyanti, N., Hasanuddin, & Jumawan. (2025). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 10 Tambun Selatan. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 3(3), 223–235. https://doi.org/10.61722/jiem.v3i3.4062