

KEPUASAN KERJA DIPENGARUHI OLEH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI PADA GURU SMP NEGERI 11 BALIKPAPAN

Umar Bunga Wirayuda Busari¹, Didik Hadiyatno², Rahajeng Cahyaning Putri Cipto³

^{1,3}Prodi Manajemen Universitas Balikpapan

¹umar230103@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 11 Balikpapan. Metodologi studi yang diterapkan yaitu studi kuantitatif. Studi ini menggunakan purposive sampling, dengan jumlah sampel 65 individu, yang tersusun dari 50 individu ASN dan 15 individu non-ASN, yang memiliki total sampel 50 orang guru ASN di SMP Negeri 11 Balikpapan. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Studi ini memanfaatkan regresi linier berganda yang menjadi metode analisis dan memanfaatkan SmartPLS pada pengolahan data. Temuan studi ini menjabarkan variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh pada konteks parsial terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 11 Balikpapan, sedangkan variabel disiplin kerja dan kompensasi tidak memberikan pengaruh pada konteks parsial terhadap kepuasan kerja guru.

Kata kunci: Lingkungan kerja; Disiplin kerja; Kompensasi; Kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of Work Environment, Work Discipline, and Compensation on Teacher Job Satisfaction at SMP Negeri 11 Balikpapan. The study methodology applied is a quantitative study. This study uses purposive sampling, with a sample size of 65 individuals, consisting of 50 ASN individuals and 15 non-ASN individuals, which has a total sample of 50 ASN teachers at SMP Negeri 11 Balikpapan. The data collection method uses questionnaires. This study utilizes multiple linear regression as the analysis method and uses SmartPLS in data processing. The findings of this study indicate that work environment variables have an influence on the partial context on teacher job satisfaction at SMP Negeri 11 Balikpapan, while work discipline and compensation variables do not have an influence on the partial context on teacher job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

SMP Negeri 11 Balikpapan, berdiri pada tanggal 1 Juni 1990, merupakan SMP Negeri yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta Km. 6,5, Graha Indah, Balikpapan Utara, Kalimantan Timur. Sekolah ini beroperasi di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan telah memperoleh status akreditasi "A" sejak 8 Desember 2021. Saat ini, sekolah ini memiliki 899 siswa, dengan mayoritas siswa laki-laki (451 laki-laki dan 448 perempuan). Kepala sekolahnya adalah Heru Sucipto, dan sekolah ini dikenal dengan kualitas pendidikannya, sertifikasi ISO 9001:2008 dan prestasi yang dimiliki murid-muridnya seperti :(1) Juara 2 dan 3 karate liga pelajar, (2) juara 3 hand ball, (3) Juara 3 LKBB Nusantara, (4) juara 1 Giat Prestasi Ranting, (5) Juara 3 gelar karya wisata. Guru adalah elemen kunci dalam sistem pendidikan formal, (Abd. Khalid Hs. Pandipa, 2019) Menggambarkan pendidik sebagai pengaruh utama terhadap kemajuan pendidikan, khususnya di lingkungan sekolah formal. Pendidik secara signifikan memengaruhi keberhasilan siswa, khususnya dalam proses belajar mengajar. Pendidik

merupakan elemen terpenting dalam membangun proses dan hasil pendidikan yang efektif. Akibatnya, setiap inisiatif yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan akan menghasilkan dampak minimal tanpa dukungan pendidik yang cakap dan bersertifikat. Peningkatan kualitas pendidikan harus dimulai dan diakhiri dengan pendidik. Untuk tercapainya tujuan sekolah maka pihak sumber daya alam manusia didalamnya yang salah satunya adalah guru, maka guru paling tidak harus memiliki rasa kepuasan kerja dalam dirinya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagian dari ilmu manajemen yang fokus pada pengelolaan peran dan potensi manusia dalam organisasi. MSDM mencakup berbagai aspek seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, manajemen kinerja, dan hubungan kerja untuk memastikan individu dapat berkontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, MSDM memegang peran penting dalam kesuksesan organisasi. Sebagai elemen kunci dalam keberlangsungan organisasi, MSDM mencakup pengaturan hubungan antara manusia dengan organisasi serta pengoptimalan sumber daya manusia melalui pembinaan, penggunaan, dan perlindungan yang efektif. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh beberapa ahli, seperti (Metris dkk., 2023, p. 9) MSDM ialah aspek dari disiplin ilmu manajemen dengan focus untuk mengelola peran sumber daya manusia dalam aktivitas organisasi. Kepuasan karyawan merupakan factor penting dalam menjaga kualitas sumber daya manusia. (Pasapan dkk., 2024) Kepuasan kerja ialah tanggapan emosional individu pada tugas, keadaan, dan interaksinya dengan rekan kerja. Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan. (Rusady dkk., 2024) Peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung pada kesiapan SDM, dan guru mempunyai fungsi strategis untuk menetapkan hasil pendidikan. Maka dari itu, setiap upaya peningkatan Pendidikan harus berfokus pada peningkatan jumlah dan kualitas guru. Kepuasan Kerja Guru sangat penting bagi iklim organisasi dan hubungan manajemen-pekerja, karena sikap kerja positif atau negatif seorang guru akan mempengaruhi efektivitas mengajar dan prestasi siswa. Dan oleh karena itu maka perlu adanya factor tertentu terhadap guru dalam menetapkan kepuasan kerja. Terdapat berbagai variabel dalam menumbuhkan kepuasan kerja guru yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan, kompensasi.

(Ruchmana dkk., 2024) Lingkungan kerja adalah tempat di mana berbagai kelompok bekerja sama, didukung oleh fasilitas yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan yang kondusif sangat penting karena dapat memengaruhi kinerja dan kebahagiaan karyawan. Kondisi yang baik di tempat kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan suasana yang mendukung kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif bagi organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan temuan studi dan pembahasan yang dilangsungkan oleh (Saputra, 2021) menjabarkan Lingkungan kerja memberikan dampak positif dan substansial pada kepuasan kerja, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang membaik berkorelasi dengan meningkatnya tingkat kepuasan karyawan.

(Susanti & Aesah, 2022) Disiplin kerja merujuk pada kemampuan individu untuk mematuhi aturan perusahaan dan nilai sosial yang berlaku. Aspek ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, karena disiplin mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Selain itu, disiplin kerja berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena mereka merasa dihargai dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai ekspektasi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan. Merujuk pada temuan studi dan pembahasan yang dilangsungkan oleh (Safrila & Oktiani, 2024) menjabarkan bahwa disiplin berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan, di mana penerapan disiplin yang konsisten dianggap menciptakan rasa keadilan dan keteraturan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan karyawan.

(Setyo Widodo & Yandi, 2022) Kompensasi merujuk pada penghargaan atau upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi mereka dalam organisasi. Kompensasi ini dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kebahagiaan kerja, karena memberikan apresiasi terhadap upaya dan hasil kerja karyawan. Dengan kompensasi yang tepat, karyawan merasa dihargai, yang dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Merujuk pada temuan studi dan penjabaran yang dilangsungkan oleh (Azhar dkk., 2020) menjabarkan kompensasi berkorelasi positif dan signifikan pada kepuasan kerja, yang mengindikasikan pemberian kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan studi empiris di atas, maka penulis hendak melangsungkan penelitian kembali dalam mengevaluasi apakah variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berdampak pada kepuasan kerja guru SMP Negeri 11 Balikpapan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kepuasan Kerja (Y)

(Indrasari, 2017) Kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap berbagai dimensi pekerjaan, yang mencakup aspek seperti tugas, hubungan dengan rekan kerja, gaji, dan lingkungan kerja. Karena faktor-faktor ini bervariasi antar individu, kepuasan kerja bersifat subjektif dan dipengaruhi oleh pengalaman pribadi dalam pekerjaan. Sharma dan Chandra dalam (Indrasari, 2017) menjabarkan kepuasan kerja bisa dijabarkan melalui teori pemenuhan kebutuhan, ekuitas, kesenjangan, motivasi dua faktor, dan kelompok referensi sosial. Respons atau sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, kompensasi, prospek promosi, dan kepuasan dengan rekan kerja.

Lingkungan Kerja (X₁)

Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang ada di sekitar pekerja, yang bertujuan untuk memfasilitasi keselamatan, kenyamanan, dan motivasi dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas. Lingkungan yang mendukung akan meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan, menciptakan suasana yang produktif dan harmonis (Nurdin dkk., 2015). Lingkungan kerja yang positif mencakup semua faktor yang berhubungan dengan karyawan yang mempengaruhi kenyamanan, keamanan, dan produktivitas mereka dalam menyelesaikan tugas. Beberapa indikasi yang berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang positif, khususnya: (1) interaksi antara atasan dan bawahan dan (2) hubungan antar karyawan.

Disiplin Kerja (X₂)

(Metris dkk. 2023) Disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme bagi pemimpin untuk menyampaikan harapan kepada karyawan dan mendorong mereka untuk menyesuaikan perilaku dengan peraturan yang telah ditetapkan. Melalui disiplin, karyawan diharapkan menunjukkan kepatuhan terhadap norma, aturan, dan proses yang berlaku dalam organisasi, yang pada gilirannya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan efisien. Disiplin kerja juga berperan penting dalam membentuk sikap profesional dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Beberapa faktor dianggap mampu memengaruhi disiplin kerja, khususnya: (1) ketepatan waktu, (2) ketaatan pada regulasi perusahaan, dan (3) akuntabilitas dalam organisasi.

Kompensasi (X₃)

Kompensasi mencakup seluruh upah dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerjanya sebagai pengakuan terhadap kinerja mereka. Kompensasi ini tidak hanya

berfungsi untuk menghargai kontribusi individu, tetapi juga memberikan manfaat bagi organisasi dengan meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan (Zunaidah et al., 2020). Suatu bentuk rasa terima kasih atau pengakuan yang disediakan oleh organisasi bagi pekerjanya terhadap partisipasi dan hasil kinerja mereka. Gaji efektif dapat dinilai melalui berbagai metrik, termasuk (1) gaji, (2) insentif, (3) tunjangan, dan (4) fasilitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga kerja SMP Negeri 11 Balikpapan yakni sejumlah 65 individu, yang tersusun dari 50 individu ASN dan 15 individu non ASN. Studi ini menggunakan strategi purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis. Pendekatan ini bertujuan untuk memilih individu yang memiliki kriteria relevan dengan tujuan penelitian, sehingga data yang diperoleh dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan spesifik terkait topik yang diteliti (Ariani et al., 2023). Penetapan quota sampling pada studi ini ialah semua ASN yang memiliki total 50 karyawan.

Analisis data dalam studi ini menggunakan metode analisis regresi berganda dengan bantuan alat analisis Partial Least Squares (PLS). Penelaahan dan penjabaran data dilakukan melalui penggunaan software Smart-PLS3, yang memungkinkan analisis hubungan antar variabel secara lebih mendalam dan akurat. Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur pengaruh serta hubungan antara berbagai variabel dalam penelitian, sehingga memberikan hasil yang valid dan dapat diandalkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Data Responden	Jumlah	Persentase
ASN	50	100%
Total	50	100%
Data Responden	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	12	24%
Perempuan	38	76%
Total	50	100%
Data Responden	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	9	18%
31-40 Tahun	17	34%
41-50 Tahun	12	24%
>50 Tahun	12	24%
Total	50	100%
Data Responden	Jumlah	Persentase
<1 Tahun	2	4%
1-5 Tahun	16	32%
6-10 Tahun	11	22%
>10 Tahun	21	42%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Pengukuran Outer Model

Data responden yang terkumpul dievaluasi menggunakan Partial Least Squares (PLS). Penilaian validitas akan melibatkan evaluasi *Construct Reliability* serta *Discriminant Validity*.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melangsungkan pengujian hipotesis, model perlu menjalani penilaian validitas dan reliabilitas instrumen. Temuan penilaian validitas melalui pemanfaatan Smart-PLS bisa dijabarkan seperti berikut.

Tabel 1 VALIDITAS DISKRIMINAN (CROSS LOADINGS)

	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kompensasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1.1	0.921	0.423	0.287	0.515
X1.2	0.844	0.254	0.177	0.375
X2.1	0.333	0.917	0.271	0.356
X2.2	0.385	0.949	0.310	0.311
X2.3	0.387	0.931	0.376	0.407
X3.1	0.176	0.100	0.720	0.211
X3.2	0.185	0.250	0.749	0.165
X3.3	0.094	0.109	0.770	0.230
X3.4	0.294	0.447	0.751	0.371
Y.1	0.365	0.359	0.352	0.764
Y.2	0.189	0.204	0.073	0.727
Y.3	0.318	0.286	0.437	0.703
Y.4	0.575	0.408	0.210	0.884
Y.5	0.400	0.164	0.234	0.777

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Temuan pada Tabel tersebut menunjukkan bahwa indikator konstruk menunjukkan korelasi yang lebih besar daripada indikator lainnya, sehingga mengonfirmasi validitas semua indikator dalam uji diskriminan.

Uji Realibilitas

Untuk mengevaluasi reliabilitas konstruk dengan memeriksa nilai *alpha Cronbach* dan reliabilitas komposit.

Tabel 2 Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0.725	0.776	0.877	0.781
Disiplin Kerja	0.925	0.939	0.952	0.870
Kompensasi	0.754	0.790	0.835	0.559
Kepuasan Kerja	0.834	0.861	0.881	0.598

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

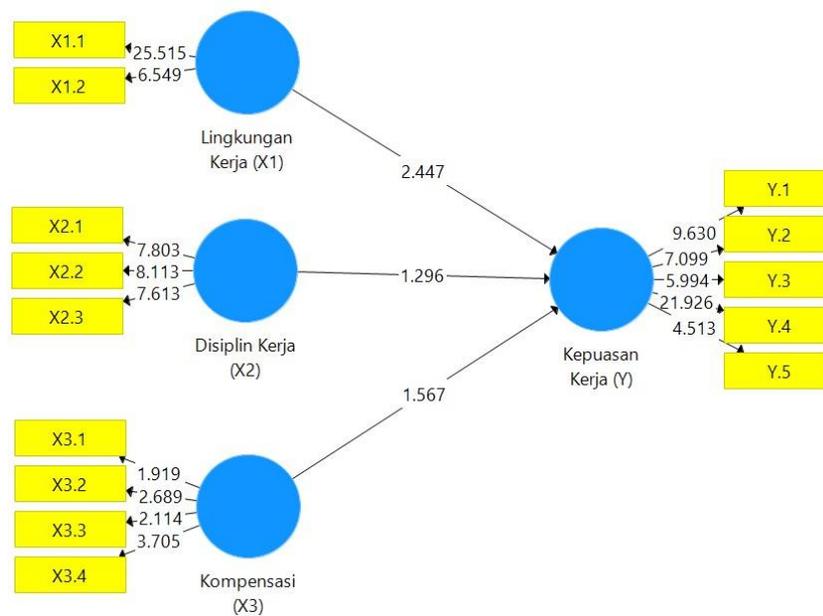
Temuan yang dijabarkan pada Tabel tersebut mejabarkan nilai reliabilitas komposit melebihi 0,60, sehingga mengonfirmasi bahwa semua variabel menunjukkan ketergantungan yang memuaskan. Nilai alpha Cronbach melebihi 0,60, yang menunjukkan seluruh indikator reliabel.

Average Variance Extracted (AVE)

Skor AVE bagi masing-masing konstruk melebihi 0,50, yang mejabarkan lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja mempunyai validitas konvergen yang valid. Konstruk dengan validitas yang kuat mengharuskan Average Variance Extracted (AVE) melebihi 0,50. Nilai AVE disajikan pada Tabel 2 di atas.

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model Analysis)

Fase ke depannya yakni melibatkan evaluasi *inner model* atau model internal. Tahapan yang dimanfaatkan melibatkan penghitungan nilai *R-Squared* (R^2), *Effect Size* (F^2), serta *Path Coefficient*.



Gambar 1 Loading Factor Model (Outer Model)

R-Square (R^2)

Skor R^2 diterapkan dalam mengevaluasi dampak variabel laten independen (eksogen) pada variabel dependen (endogen). Skor R^2 untuk variabel dependen (eksogen) menunjukkan model yang kuat pada 0,67, sedang pada 0,33, serta lemah pada 0,19.

Tabel 3 Nilai R-Square (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.337	0.294

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan statistik yang dijabarkan di Tabel tersebut, nilai R^2 yaitu 0,337, setara dengan 33,7%. Nilai R^2 yang relevan yaitu 0,294, setara dengan 29,4%. Nilai R-Square yang Disesuaikan menunjukkan bahwa 33,7% kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi, dan 66,3% disebabkan oleh aspek lain di luar studi. Skor R^2 pada variabel kepuasan kerja tergolong sedang.

Effect Size (F^2)

Setelah menentukan nilai R-Square, langkah selanjutnya adalah memastikan sejauh mana dampak variabel laten terhadap model struktural.

Nilai f-square mengukur sejauh mana dampak variabel laten terhadap model struktural. Nilai f-square sebesar 0,02 yang mengindikasikan dampak variabel laten yang kecil, 0,15 menandakan dampak sedang, serta 0,35 yang mengindikasikan dampak besar.

Tabel 4 Nilai Effect Size (F^2)

	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kompensasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)
X1				0.194
X2				0.032
X3				0.049
Y				

Sumber: Data Diolah SmartPLS

Hasil pada Tabel 4 menjabarkan lingkungan kerja memberikan dampak sedang terhadap kepuasan kerja, dibuktikan melalui skor F-Square yakni sejumlah 0,194. Disiplin kerja dan kompensasi memberikan dampak kecil terhadap kepuasan kerja, melalui skor F-Square yakni sejumlah 0,032 serta 0,049.

Model FIT

Penilaian kecocokan model dilakukan dengan memeriksa standar *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) dan *Normal Fit Index* (NFI). Skor SRMR dinyatakan dapat diterima jika kurang dari 0,08. Nilai NFI yang dapat diterima harus melebihi 0,90.

Tabel 5 Nilai Model FIT

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.118	0.118
d_ ULS	1.472	1.472
d_ G	0.680	0.680
Chi-Square	177.157	177.157
NFI	0.600	0.600

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 5, nilai SRMR model tersebut adalah 0,118, yang menjabarkan model tersebut tidak mencukupi karakteristik SRMR < 0,08, sehingga dikategorikan sebagai model marginal. Nilai NFI yakni sejumlah 0,600 menjabarkan model tersebut tidak melebihi kriteria NFI > 0,90, yang menjadikannya bisa dianggap kurang fit.

Pengujian Hipotesis (*Bootstraping*)

Uji hipotesis bisa membandingkan skor t-statistik serta skor t-tabel dalam memastikan adanya dampak antar variabel. Uji ini dilangsungkan melalui uji t. Uji hipotesis dilangsungkan melalui penentuan koefisien jalur dalam penilaian model internal. Persyaratan untuk nilai p adalah tingkat signifikansi 5% (0,05), serta karakteristik untuk statistik t adalah harus melebihi skor t-tabel sebesar 1,96.

Tabel 6 Nilai Pengujian *Path Coefficient*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
LingK->Y	0.395	0.378	0.162	2.447	0.015
DisiplinK->Y	0.165	0.171	0.127	1.296	0.196
Kompensasi->Y	0.194	0.232	0.124	1.567	0.118

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan uji statistik menjabarkan bahwa variabel X1 memberikan dampak yang positif dan signifikan pada variabel Y guru SMP Negeri 11 Balikpapan. Koefisien regresi yakni sejumlah 0,395 disertai skor p yakni sejumlah 0,015 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Skor t statistik yakni sejumlah 2,447 (t statistik > 1,96). Temuan tersebut menjabarkan variabel X1 memberikan dampak secara parsial pada variabel Y yang menjadikan H1 diterima. Maka, bisa dijabarkan bahwa semakin optimal lingkungan kerja guru bisa kian besar juga kepuasan kerja mereka. Hal tersebut didukung oleh studi yang dilangsungkan (Saputra, 2021) menjabarkan Lingkungan Kerja berdampak positif signifikan pada kepuasan kerja dan bertolak belakang pada studi yang dilangsungkan oleh (Astuti dkk., 2022) yang menjabarkan bahwa lingkungan kerja berdampak negatif pada kepuasan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Temuan analisis statistik menjabarkan variabel X2 memberikan pengaruh positif meskipun kecil pada variabel Y guru di SMP Negeri 11 Balikpapan. Koefisien regresi sebesar 0,165, dan skor p yakni sejumlah 0,196, melebihi 0,05. Skor t statistik sebesar 1,296 (t statistik < 1,96). Temuan ini menunjukkan variabel disiplin kerja (X2) kurang memberikan pengaruh pada konteks parsial pada variabel Y, yang menjadikannya bisa dijabarkan H2 ditolak. Temuan tersebut menjabarkan bahwa meskipun disiplin kerja yang efektif dapat menumbuhkan kepuasan kerja, namun pengaruhnya tidak substansial dalam penelitian ini. Hal ini diperkuat oleh studi yang dilangsungkan (Alam & Wanialisa, 2021) yang menjabarkan bahwa disiplin kerja berdampak negative pada kepuasan kerja dan bertolak belakang terhadap studi yang dilangsungkan oleh (Safriela & Oktiani, 2024) yang menjabarkan bahwa disiplin berdampak positif pada kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis statistik menjabarkan variabel X3 memberikan pengaruh positif meskipun kecil pada variabel Y guru di SMP Negeri 11 Balikpapan. Koefisien regresi yakni sejumlah 0,194, dan skor p yakni sejumlah 0,118, melebihi 0,05. Skor t statistik yakni sejumlah 1,567 (t statistik < 1,96). Temuan tersebut menjabarkan Kompensasi (X3) tidak memberikan pengaruh

parsial pada variabel Y, yang menjadikannya bisa dijabarkan bahwa H3 ditolak. Temuan tersebut menjabarkan bahwa meskipun kompensasi yang memadai bisa menumbuhkan kepuasan kerja, namun pengaruhnya tidak substansial dalam kasus ini.

Temuan tersebut relevan terhadap studi yang dilangsungkan oleh (Saputra, 2021) yang menjabarkan kompensasi berdampak negatif dan tidak signifikan pada kepuasan kerja dan bertolak belakang terhadap studi yang dilangsungkan oleh (Azhar dkk., 2020) menjabarkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

SIMPULAN

Analisis tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 11 Balikpapan” menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berdampak signifikan pada Kepuasan Kerja tersebut, sehingga hipotesis pertama terbukti valid. Disiplin Kerja tidak berdampak pada Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis kedua ditolak. Variabel Kompensasi tidak berpengaruh pada Kepuasan Kerja, sehingga hipotesis ketiga ditolak.

Temuan studi ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dan ketiga yang ditolak menjabarkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi tidak berdampak signifikan pada kepuasan kerja guru SMP Negeri 11 Balikpapan. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada sekolah untuk meningkatkan budaya disiplin dengan menumbuhkan kesadaran akan pentingnya budaya disiplin dan memberikan penghargaan kepada guru yang memiliki perilaku disiplin. Selain itu, disarankan kepada lembaga pendidikan dan dinas pendidikan untuk mengevaluasi kerangka kompensasi, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan untuk menjamin kesejahteraan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Khalid Hs. Pandipa. (2019). Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sma Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 12(1), 1–9.
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Pintu Mas Bogor. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 172–180.
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. H. (2023). *Metodologi Penelitian: Langkah Mudah Menulis Skripsi dan Tesis*. 254. [google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Langkah_Mudah_Menu/eOMNEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Langkah_Mudah_Menu/eOMNEQAAQBAJ?hl=id&gbpv=0)
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Indrasari, D. M. (2017). kepuasan kerja dan kinerja karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim

Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–84.

Metris, D., Prawatiningsih, D., Haryono, A., Widjajani, S., & ... (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 206). https://penarepository.com/id/eprint/18/1/Ebook_removed.pdf

Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2015). *Manajemen Kinerja Karyawan*.

Pasapan, E., Yusuf, T., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sma Patra Dharma Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 15(1.2024), 361–370.

Ruchmana, D. M., Sundari, S., & Uripi, C. R. (2024). *pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt patra cahaya kusuma cilacap. 2023*, 252–260.

Rusady, W. A., Yusuf, T., Arry, I., Manajemen, P., & Balikpapan, U. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 17 Balikpapan Utara*. 5(7), 3746–3762.

Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>

Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenng pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>

Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, muhammad ichsan. (2020). Kompensasi. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.