



Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Para Guru

Vireja Santika¹, Christian Wiradendi Wolor², Agung Wahyu Handaru³
Universitas Negeri Jakarta

¹virejasantika@gmail.com, ²christianwiradendi@unj.ac.id, ³ahandaru@unj.ac.id

Info Artikel :

Diterima :
4 September 2023
Disetujui :
10 September 2023
Dipublikasikan :
25 September 2023

ABSTRAK

Penelitian ini berupaya untuk memastikan potensi dampak motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School. Penelitian ini menggunakan metodologi survei dengan orientasi kuantitatif. Survei tersebut melibatkan populasi 103 guru dari SMP, SMA, dan SMK Putra Bangsa yang merupakan lembaga pendidikan yang terafiliasi dengan Yayasan Nasa Professional School. Metodologi pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus, yang berarti memasukkan setiap individu dalam populasi ke dalam sampel. Metodologi yang digunakan untuk analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Ditemukan korelasi yang signifikan dan positif secara parsial antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, serta budaya organisasi dan kepuasan kerja. Diakui bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi semuanya mempunyai pengaruh besar dan positif terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian empiris, unsur-unsur termasuk motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi menyumbang 57,6% terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research seeks to ascertain the potential impact of work motivation, work environment, and organizational culture on teachers job satisfaction at the Nasa Professional School Foundation. This research uses survey methodology with a quantitative orientation. The survey involved a population of 103 teachers from Putra Bangsa Middle School, High School and Vocational School, which are educational institutions affiliated with the Nasa Professional School Foundation. The sampling methodology uses a saturated sample or census, which means including every individual in the population into the sample. The methodology used for data analysis is multiple linear regression analysis. A significant and partially positive correlation was found between work motivation and job satisfaction, work environment and job satisfaction, and organizational culture and job satisfaction. It is recognized that work motivation, work environment, and organizational culture all have a large and positive influence on job satisfaction. According to empirical research, elements including work motivation, work environment, and organizational culture account for 57.6% to job satisfaction.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Organizational Culture, Job Satisfaction



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Guru sebagai salah satu sumber daya manusia dalam organisasi dibidang pendidikan memegang peran terpenting dalam pencapaian keberhasilan organisasi. Seperti pendapat (Ufaira & Hendriani, 2019) bahwa peran seorang guru merupakan sesuatu yang sangat penting karena mampu mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mempertahankan karyawan yang berharga ini, dunia usaha harus memprioritaskan kebahagiaan guru di lingkungan kerja mereka. Menurut (Saputra & Mulia, 2020) Kepuasan kerja adalah faktor kunci yang harus dipertimbangkan oleh bisnis untuk memastikan pekerjaannya memberikan hasil yang mereka mampu. Namun pada kenyataannya, terdapat banyak sekali permasalahan dalam kepuasan kerja. Dikutip dari (JobStreet, 2022) yang telah melakukan survei kepada 17.623 responden bahwa 73% pekerja ternyata tidak puas dengan pekerjaan mereka. Permasalahan terkait kepuasan kerja juga dialami oleh para guru di Yayasan Nasa Professional School. Yayasan tersebut menaungi tiga sekolah yang bernama Sekolah Putra Bangsa yang terdiri dari SMP, SMA, dan

SMK Putra Bangsa. Pernyataan mengenai permasalahan kepuasan kerja dan variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja di yayasan tersebut didukung dengan hasil observasi, wawancara, dan kuesioner pra riset.

Kepuasan kerja yaitu ekspresi tentang bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan apakah seseorang menganggap tugas itu menyenangkan atau tidak (Sulistiyawati et al., 2022). Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Marbun & Jufrizen, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan konsekuensi akhir dari besarnya kesukaan atau ketidaksukaan pekerja terhadap berbagai bidang pekerjaan mereka. Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling berharga, oleh karena itu masuk akal jika memastikan kebahagiaan kerja sebagai prioritas adalah ide yang bagus. Anggota staf yang merasa dihargai di tempat kerja lebih cenderung bekerja keras untuk menyelesaikan tugasnya.

Pekerja yang bermotivasi tinggi berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan bisnis. Motivasi diartikan sebagai keadaan mendasar yang menyebabkan seseorang secara sukarela ikut serta dalam suatu tindakan yang dikemukakan oleh Nawawi & Hadari (Suryawan & Salsabilla, 2022). (Siregar et al., 2022) menegaskan bahwa para pekerja didorong oleh keinginan untuk mengungguli rekan-rekan mereka sementara mereka berusaha mencapai tujuan organisasi. Pekerja yang secara intrinsik terdorong untuk sukses akan menunjukkan tingkat keterlibatan dan kepuasan kerja yang lebih besar (Rulianti, 2023). Lingkungan kerja merupakan faktor yang menentukan kepuasan pekerja dalam pekerjaannya karena tempat kerja yang menyenangkan membuat pekerja senang berada di sana dan meningkatkan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan (Rulianti, 2023). (Marbun & Jufrizen, 2022) menurut definisi ini, lingkungan pekerja, baik berwujud maupun tidak berwujud, yang berdampak pada kinerja mereka dalam pekerjaan termasuk dalam tempat kerja. Budaya organisasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi kebahagiaan kerja. Ketika orang berbicara tentang budaya organisasi, yang mereka maksud adalah seperangkat nilai dan keyakinan bersama yang menjadi landasan bagi setiap orang dalam organisasi dalam menjalankan bisnis sehari-hari (Madjidu et al., 2022).

Tujuan penelitian ini adalah (1) mengetahui gambaran kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi di Yayasan Nasa Professional School, (2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, (3) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, (4) mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, dan (5) mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Manfaat penelitian ini bagi Yayasan Nasa Professional School yaitu sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam menentukan bahagia atau tidaknya seorang guru dengan pekerjaannya melalui motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Sementara itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi batu loncatan untuk penyelidikan tambahan terhadap ilmu manajemen, khususnya yang berkaitan dengan konsentrasi sumber daya manusia.

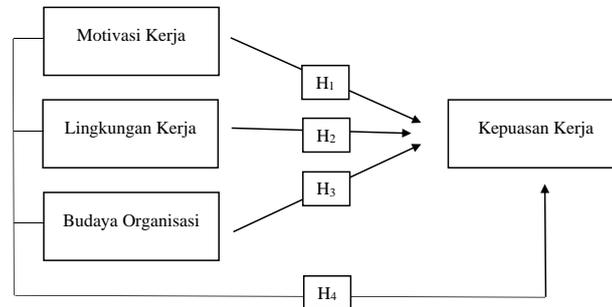
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif, sebagaimana didefinisikan oleh Renaldi, melibatkan pengumpulan, tabulasi, dan analisis statistik data numerik (Sulistiyawati et al., 2022). Dalam melakukan penelitian ini, statistik korelasional digunakan sebagai desain penelitian. Sugiyono mendefinisikan penelitian korelasional sebagai suatu pendekatan investigasi yang memanfaatkan koefisien korelasi untuk memastikan hubungan antara satu atau lebih variabel (Siregar et al., 2022). Pendekatan statistik akan digunakan untuk mengolah data kuantitatif yang dikumpulkan dalam studi korelasional. Setelah data dianalisis maka akan dihasilkan nilai-nilai numerik yang kemudian dilengkapi dengan analisis kualitatif yang dilakukan peneliti untuk memberikan penjelasan terhadap nilai-nilai numerik tersebut. Partisipan penelitian ini terdiri dari para guru di SMP, SMA, dan SMK Putra Bangsa yang semuanya merupakan lembaga pendidikan yang terafiliasi dengan Yayasan Nasa Professional School. Pengambilan sampel jenuh, terkadang dikenal sebagai sampel sensus, melibatkan pemilihan individu secara keseluruhan dari suatu komunitas. Untuk penelitian ini, 103 orang pendidik dari SMP, SMA, dan SMK Putra Bangsa diambil sebagai sampel.

SPSS versi 27 akan digunakan untuk menganalisis hasil survei. Analisis deskriptif, pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis merupakan beberapa metode statistik yang akan digunakan untuk membedah data. Dengan menggunakan metode yang disebut analisis deskriptif, peneliti dapat mengubah data survei mentah menjadi format yang lebih mudah dibaca dan ringkas (Agung et al., 2021). Dua jenis utama pengujian instrumen adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji

asumsi klasik menguji benar atau tidaknya asumsi statistik tertentu. Penelitian ini menggunakan banyak metode statistik untuk menguji hipotesis, antara lain: analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi.

Pengembangan Hipotesis



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan atau pernyataan yang belum terbukti sehingga perlu dicari tahu kebenarannya. Hipotesis berikut ini dikembangkan setelah mempertimbangkan secara cermat permasalahan yang dikemukakan, teori yang berlaku, dan penyelidikan yang ada:

- HO₁: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
Ha₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
- HO₂: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
Ha₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- HO₃: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
Ha₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
- HO₄: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
Ha₄: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	R Hitung	Interpretasi
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,645	Valid
	X1.2	0,552	Valid
	X1.3	0,574	Valid
	X1.4	0,783	Valid
	X1.5	0,602	Valid
	X1.6	0,575	Valid
	X1.7	0,564	Valid
	X1.8	0,616	Valid
	X1.9	0,700	Valid
	X1.10	0,705	Valid
	X1.11	0,626	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,719	Valid
	X2.2	0,649	Valid
	X2.3	0,633	Valid
	X2.4	0,602	Valid
	X2.5	0,675	Valid
	X2.6	0,620	Valid
	X2.7	0,613	Valid
	X2.8	0,599	Valid
	X2.9	0,665	Valid

Variabel	No. Item	R Hitung	Interpretasi
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,556	Valid
	X3.2	0,635	Valid
	X3.3	0,580	Valid
	X3.4	0,650	Valid
	X3.5	0,719	Valid
	X3.6	0,642	Valid
	X3.7	0,672	Valid
	X3.8	0,627	Valid
	X3.9	0,647	Valid
	X3.10	0,635	Valid
	X3.11	0,634	Valid
	X3.12	0,727	Valid
	X3.13	0,724	Valid
	X3.14	0,586	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,318	Valid
	Y.2	0,354	Valid
	Y.3	0,381	Valid
	Y.4	0,396	Valid
	Y.5	0,514	Valid
	Y.6	0,574	Valid
	Y.7	0,584	Valid
	Y.8	0,519	Valid
	Y.9	0,528	Valid
	Y.10	0,409	Valid
	Y.11	0,540	Valid
	Y.12	0,532	Valid
	Y.13	0,478	Valid
	Y.14	0,563	Valid

Uji validitas adalah uji instrumen yang dirancang untuk menentukan dapat diandalkan atau tidaknya suatu kuesioner untuk memberikan hasil yang dapat diandalkan. Dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment*, dan juga membandingkan nilai r hitung dengan r tabel (pada tingkat signifikansi 0,05), maka dapat dipastikan validitas suatu pernyataan dalam kuesioner. Pada taraf signifikansi 5%, nilai r tabel sampel uji 103 orang adalah 0,194 ($df = n-2 = 103-2 = 101$). Setiap variabel penelitian mempunyai unsur-unsur yang nilai r-nya lebih tinggi dari nilai r batasnya. Hal ini menunjukkan validitas item dan kesesuaiannya untuk mengevaluasi variabel terikat.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Koefisien	Interpretasi
Motivasi Kerja	11	0,848	Reliabel
Lingkungan Kerja	9	0,820	Reliabel
Budaya Organisasi	14	0,891	Reliabel
Kepuasan Kerja	14	0,744	Reliabel

Untuk memastikan bahwa responden yang sama dapat menggunakan instrumen atau kuesioner lebih dari satu kali, maka dilakukan uji reliabilitas. Setelah divalidasi, data akurat dapat diambil. Teknik *Cronbach's Alpha* digunakan untuk analisis reliabilitas. *Cronbach's Alpha* adalah standar untuk mengukur reliabilitas, dan instrumen dianggap dapat dipercaya jika koefisien reliabilitasnya lebih tinggi atau sama dengan 0,60. Berdasarkan temuan pengujian yang dilakukan terhadap data, koefisien reliabilitas variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: motivasi kerja (0,848), lingkungan kerja (0,820), budaya organisasi (0,891), dan kepuasan kerja (0,744). Karena seluruh variabel memiliki nilai koefisien > 0,60 maka hasil pengukuran seluruh variabel telah reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		103	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.53248950	
Most Extreme Differences	Absolute	.064	
	Positive	.064	
	Negative	-.046	
Test Statistic		.064	
Asymp. Sig. (2-tailed)^c		.200^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.376	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.363
		Upper Bound	.388

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Menguji kenormalitasan dalam kelompok sampel adalah cara para ahli mengetahui apakah data yang mereka lihat tipikal. Data diperiksa dengan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk memastikan data berdistribusi normal. Agar data dianggap terdistribusi secara teratur, nilai p harus lebih besar dari 0,05. Nilai sig 0,200 > 0,05 berarti data pada variabel telah berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Deviation From Linearity	Interpretasi
Kepuasan Kerja – Motivasi Kerja	0,543	Linear
Kepuasan Kerja – Lingkungan Kerja	0,142	Linear
Kepuasan Kerja – Budaya Organisasi	0,763	Linear

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat mempunyai hubungan linier yang signifikan secara statistik terhadap variabel bebas. Jika nilai signifikansi *deviation from linearity* > 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan nilai deviasi linieritas sebesar 0,543, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier antara faktor-faktor yang berkontribusi terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Hubungan antara variabel lingkungan kerja dengan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi *deviation from linearity* 0,142 > 0,05 yang berarti hubungan antara variabel adalah linear. Hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi *deviation from linearity* 0,763 > 0,05 yang berarti hubungan antara variabel adalah linear.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,950	1.053
Lingkungan Kerja	0,987	1.013
Budaya Organisasi	0,939	1.065

Interkorelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas menjadi tujuan uji multikolinearitas. Non-interkorelasi dan multikolinearitas merupakan atribut yang menentukan model regresi yang layak antar variabel bebas. Penilaian terhadap nilai toleransi dan VIF dapat memberikan gambaran ada tidaknya gejala multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini

menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Hal tersebut berarti tidak terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas, sehingga model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Glejser

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	
		Unstandardized	Standardized			
		Coefficients	Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.455	2.794		-1.237	.219
	Motivasi Kerja	.068	.052	.130	1.288	.201
	Lingkungan Kerja	.089	.063	.140	1.414	.160
	Budaya Organisasi	.026	.040	.065	.645	.521

a. Dependent Variable: ABSRES

Uji heteroskedastisitas terdiri dari pemeriksaan sisa pengamatan individu untuk mengetahui apakah terdapat ketimpangan varians dalam penelitian. Dengan melakukan uji Glejser dapat dipastikan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas. Analisis statistik tidak menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas pada model regresi yang ditunjukkan dengan tidak signifikannya pengaruh variabel bebas terhadap nilai absolut residual (Sig. > 0,05) yang ditentukan berdasarkan hasil uji Glejser.

Tabel 7. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

No.	Pernyataan		STS	TS	S	SS	S+SS	Kategori
Dimensi Motivasi Internal								
1.	Tanggung jawab akan pekerjaan memotivasi saya untuk bekerja dengan baik	F	0	10	41	52	93	Sangat Tinggi
		%	0%	9,7%	39,8%	50,5%	90,3%	
2.	Adanya target yang jelas sehingga para guru termotivasi bekerja dengan tepat	F	0	7	55	41	96	Sangat Tinggi
		%	0%	6,8%	53,4%	39,8%	93,2%	
3.	Adanya tujuan yang jelas dan menantang dalam bekerja, contohnya: mengubah perilaku siswa kearah yang baik	F	0	13	51	39	90	Sangat Tinggi
		%	0%	12,6%	49,5%	37,9%	87,4%	
4.	Adanya umpan balik atas hasil pekerjaan yang dilakukan	F	0	12	49	42	91	Sangat Tinggi
		%	0%	11,7%	47,6%	40,8%	88,4%	
5.	Saya merasa senang dalam bekerja	F	0	6	57	40	97	Sangat Tinggi
		%	0%	5,8%	55,3%	38,8%	94,1%	
6.	Adanya semangat positif untuk mengguguli orang lain	F	0	18	55	30	85	Sangat Tinggi
		%	0%	17,5%	53,4%	29,1%	82,5%	

No.	Pernyataan		STS	TS	S	SS	S+SS	Kategori
7.	Saya mengutamakan prestasi dalam bekerja	F	0	9	63	31	94	Sangat Tinggi
		%	0%	8,7%	61,2%	30,1%	91,3%	
Rata-rata dimensi motivasi internal							89,6%	Sangat Tinggi
Dimensi Motivasi Eksternal								
8.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup	F	0	8	65	30	95	Sangat Tinggi
		%	0%	7,8%	63,1%	29,1%	92,2%	
9.	Adanya pujian dari organisasi atas pekerjaan yang telah saya lakukan	F	0	12	54	37	91	Sangat Tinggi
		%	0%	11,7%	52,4%	35,9%	88,3%	
10.	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif	F	0	8	65	30	95	Sangat Tinggi
		%	0%	7,8%	63,1%	29,1%	92,2%	
11.	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	F	0	20	49	34	83	Sangat Tinggi
		%	0%	19,4%	47,6%	33%	80,6%	
Rata-rata dimensi motivasi eksternal							88,33%	Sangat Tinggi
Jumlah rata-rata variabel motivasi kerja			0%	10,86%	53,31%	35,83%	89,14%	Sangat Tinggi

Dimensi motivasi internal yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 89,6% jika dibandingkan dengan skor kriteria (76%-100%), kategorinya sangat tinggi yang didukung oleh pernyataan nomor 5 mengenai “Saya merasa senang dalam bekerja”, nomor 2 mengenai “Adanya target yang jelas sehingga para guru termotivasi bekerja dengan tepat”, nomor 7 mengenai “Saya mengutamakan prestasi dalam bekerja”, dan nomor 1 mengenai “Tanggung jawab akan pekerjaan memotivasi saya untuk bekerja dengan baik”. Dimensi motivasi eksternal yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 88,33% jika dibandingkan dengan skor kriteria (76%-100%), kategorinya sangat tinggi yang didukung oleh pernyataan nomor 8 mengenai “Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup” dan nomor 10 mengenai “Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif”. Berdasarkan hasil analisis per dimensi motivasi kerja yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 89,14% sehingga jika dibandingkan dengan kriteria interpretasi skor (76%-100%), termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut didukung oleh dimensi motivasi internal.

Tabel 8. Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan		STS	TS	S	SS	S+SS	Kategori
Dimensi Lingkungan Kerja Fisik								
12.	Ruang kantor dan ruang kelas memiliki sirkulasi udara yang baik	F	1	16	53	33	86	Sangat Tinggi
		%	1%	15,5%	51,5%	32%	83,5%	
13.	Seluruh ruangan memiliki	F	0	12	59	32	91	Sangat Tinggi
		%	0%	11,7%	57,3%	31,1%	88,4%	

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS	S+SS	Kategori	
14.	penerangan yang sesuai Lingkungan kerja	F	0	4	67	32	99	Sangat Tinggi
	tergolong bersih	%	0%	3,9%	65%	31,1%	96,1%	
15.	Pengaturan warna di lingkungan kerja sudah sesuai	F	0	8	63	32	95	Sangat Tinggi
	Lingkungan kerja nyaman tanpa kebisingan	%	0%	7,8%	61,2%	31,1%	92,3%	
16.	Saya merasa aman dalam bekerja di lingkungan ini	F	1	8	67	27	94	Sangat Tinggi
	Keberadaan ruangan kerja tertata rapih	%	1%	7,8%	65%	26,2%	91,2%	
17.	Adanya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan	F	0	7	66	30	96	Sangat Tinggi
	Adanya hubungan yang baik antar rekan kerja	%	0%	6,8%	64,1%	29,1%	93,2%	
18.	Keberadaan ruangan kerja tertata rapih	F	2	12	63	26	89	Sangat Tinggi
		%	1,9%	11,7%	61,2%	25,2%	86,4%	
Rata-rata dimensi lingkungan kerja fisik						90,16	Sangat Tinggi	
Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik								
19.	Adanya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan	F	1	4	64	34	98	Sangat Tinggi
	Adanya hubungan yang baik antar rekan kerja	%	1%	3,9%	62,1%	33%	95,1%	
20.	Adanya hubungan yang baik antar rekan kerja	F	3	12	58	30	88	Sangat Tinggi
		%	2,9%	11,7%	56,3%	29,1%	85,4%	
Rata-rata dimensi lingkungan kerja non fisik						90,25	Sangat Tinggi	
Jumlah rata-rata variabel lingkungan kerja		%	0,87%	8,98%	60,41%	29,77%	90,18%	Sangat Tinggi

Dimensi lingkungan kerja fisik yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 90,16% jika dibandingkan dengan skor kriteria (76%-100%), kategorinya sangat tinggi yang didukung oleh pernyataan nomor 14 mengenai “Lingkungan kerja tergolong bersih”, nomor 17 mengenai “Saya merasa aman dalam bekerja di lingkungan ini”, nomor 15 mengenai “Pengaturan warna di lingkungan kerja sudah sesuai”, dan nomor 16 mengenai “Lingkungan kerja nyaman tanpa kebisingan”. Dimensi lingkungan kerja non fisik yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 90,25% jika dibandingkan dengan skor kriteria (76%-100%), kategorinya sangat tinggi yang didukung oleh pernyataan nomor 19 mengenai “Adanya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan”. Berdasarkan hasil analisis per dimensi lingkungan kerja yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 90,18% sehingga jika dibandingkan dengan kriteria interpretasi skor (76%-100%), termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut didukung oleh dimensi lingkungan kerja non fisik.

Tabel 9. Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

No.	Pernyataan		STS	TS	S	SS	S+SS	Kategori
Dimensi Inovasi								
21.	Organisasi mendorong para guru untuk melakukan inovasi	F	1	9	54	39	93	Sangat Tinggi
		%	1%	8,7%	52,4%	37,9%	90,3%	
22.	Organisasi mendorong para guru untuk siap terhadap segala tantangan	F	0	19	47	37	84	Sangat Tinggi
		%	0%	18,4%	45,6%	35,9%	81,5%	
Rata-rata dimensi inovasi							85,9%	Sangat Tinggi
Dimensi Perhatian Rinci								
23.	Para guru bekerja dengan teliti	F	1	10	61	31	92	Sangat Tinggi
		%	1%	9,7%	59,2%	30,1%	89,3%	
24.	Tugas yang diberikan sangat terinci	F	1	10	59	33	92	Sangat Tinggi
		%	1%	9,7%	57,3%	32%	89,3%	
Rata-rata dimensi perhatian rinci							89,3%	Sangat Tinggi
Dimensi Orientasi Hasil								
25.	Para guru dituntut untuk bekerja keras	F	3	14	50	36	86	Sangat Tinggi
		%	2,9%	13,6%	48,5%	35%	83,5%	
26.	Para guru dituntut untuk lebih berkualitas	F	1	15	56	31	87	Sangat Tinggi
		%	1%	14,6%	54,4%	30,1%	84,5%	
Rata-rata dimensi orientasi hasil							84%	Sangat Tinggi
Dimensi Orientasi Orang								
27.	Para guru mempunyai hak untuk berkembag	F	0	13	60	30	90	Sangat Tinggi
		%	0%	12,6%	58,3%	29,1%	87,4%	
28.	Para guru memiliki hak yang sama dalam berkarir	F	0	6	67	30	97	Sangat Tinggi
		%	0%	5,8%	65%	29,1%	94,1%	
Rata-rata dimensi orientasi orang							90,75%	Sangat Tinggi
Dimensi Orientasi Tim								
29.	Para guru saling menghargai satu sama lain	F	1	12	61	29	90	Sangat Tinggi
		%	1%	11,7%	59,2%	28,2%	87,4%	
30.		F	0	12	60	31	91	

No.	Pernyataan		STS	TS	S	SS	S+SS	Kategori
	Adanya kerja sama yang baik dalam tim	%	0%	11,7%	58,3%	30,1%	88,4%	Sangat Tinggi
Rata-rata dimensi orientasi tim							87,9%	Sangat Tinggi
Dimensi Keagresifan								
	Adanya sikap kompetitif	F	1	12	58	32	90	
31.	yang positif dalam diri para guru dalam bekerja	%	1%	11,7%	56,3%	31,1%	87,4%	Sangat Tinggi
	Para guru bekerja dengan cepat dan efisien	F	0	10	57	36	93	
32.		%	0%	9,7%	55,3%	35%	90,3%	Sangat Tinggi
Rata-rata dimensi keagresifan							88,85%	Sangat Tinggi
Dimensi Stabilitas								
	Para guru bekerja sesuai prosedur organisasi	F	0	5	58	40	98	
33.		%	0%	4,9%	56,3%	38,8%	95,1%	Sangat Tinggi
	Organisasi selalu melakukan supervisi pekerjaan	F	0	9	60	34	94	
34.		%	0%	8,7%	58,3%	33%	91,3%	Sangat Tinggi
Rata-rata dimensi stabilitas							93,2%	Sangat Tinggi
Jumlah rata-rata variabel budaya organisasi			0,64%	10,82%	56,03%	32,53%	88,56%	Sangat Tinggi

Dimensi inovasi yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 85,9% jika dibandingkan dengan skor kriteria (76%-100%), kategorinya sangat tinggi yang didukung oleh pernyataan nomor 21 mengenai “Organisasi mendorong para guru untuk melakukan inovasi”. Dimensi perhatian rinci yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 89,3% jika dibandingkan dengan skor kriteria (76%-100%), kategorinya sangat tinggi yang didukung oleh pernyataan nomor 23 mengenai “Para guru bekerja dengan teliti”. Dimensi orientasi hasil yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 84% jika dibandingkan dengan skor kriteria (76%-100%), kategorinya sangat tinggi yang didukung oleh pernyataan nomor 26 mengenai “Para guru dituntut untuk lebih berkualitas”. Dimensi orientasi orang yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 90,75% jika dibandingkan dengan skor kriteria (76%-100%), kategorinya sangat tinggi yang didukung oleh pernyataan nomor 28 mengenai “Para guru memiliki hak yang sama dalam berkarir”.

Dimensi orientasi tim yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 87,9% jika dibandingkan dengan skor kriteria (76%-100%), kategorinya sangat tinggi yang didukung oleh pernyataan nomor 30 mengenai “Adanya kerja sama yang baik dalam tim”. Dimensi keagresifan yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 88,85% jika dibandingkan dengan skor kriteria (76%-100%), kategorinya sangat tinggi yang didukung oleh pernyataan nomor 32 mengenai “Para guru bekerja dengan cepat dan efisien”. Dimensi stabilitas yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 93,2% jika dibandingkan dengan skor kriteria (76%-100%), kategorinya sangat tinggi yang didukung oleh pernyataan nomor 33 mengenai “Para guru bekerja sesuai prosedur organisasi”.

Berdasarkan hasil analisis per dimensi budaya organisasi yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 88,56% sehingga jika dibandingkan dengan kriteria interpretasi skor (76%-100%), termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut didukung oleh dimensi stabilitas, orientasi orang, perhatian rinci, dan keagresifan.

Tabel 10. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan		STS	TS	S	SS	S+SS	Kategori
Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri								
35.	Pekerjaan sebagai seorang guru sesuai dengan kemampuan saya	F	0	19	45	39	84	Sangat Tinggi
		%	0%	18,4%	43,7%	37,9%	81,6%	
36.	Tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan lingkup keahlian saya	F	0	16	52	35	87	Sangat Tinggi
		%	0%	15,5%	50,5%	34%	84,5%	
37.	Organisasi memberikan kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan dengan kreatif	F	1	22	45	35	80	Sangat Tinggi
		%	1%	21,4%	43,7%	34%	77,7%	
38.	Organisasi memberikan kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru	F	2	17	47	37	84	Sangat Tinggi
		%	1,9%	16,5%	45,6%	35,9%	81,5%	
Rata-rata dimensi pekerjaan itu sendiri							81,33%	Sangat Tinggi
Dimensi Upah								
39.	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	F	5	28	45	25	70	Tinggi
		%	4,9%	27,2%	43,7%	24,3%	68%	
40.	Tunjangan yang diterima sesuai dengan posisi dan jabatan di organisasi	F	7	21	45	30	75	Tinggi
		%	6,8%	20,4%	43,7%	29,1%	72,8%	
41.	Gaji yang sesuai dengan sistem dan prosedur juga kesepakatan bersama	F	0	31	41	31	72	Tinggi
		%	0%	30,1%	39,8%	30,1%	69,9%	
Rata-rata dimensi upah							70,23%	Tinggi
Dimensi Promosi								
42.	Organisasi memberikan peluang promosi	F	11	19	45	28	73	Tinggi
		%	10,7%	18,4%	43,7%	27,2%	70,9%	

No.	Pernyataan		STS	TS	S	SS	S+SS	Kategori
43.	untuk naik jabatan Organisasi memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai	F	4	33	41	25	66	Tinggi
		%	3,9%	32%	39,8%	24,3%	64,1%	
Rata-rata dimensi promosi							67,5%	Tinggi
Dimensi Pengawasan								
44.	Organisasi memberikan saran dan pendapat kepada para guru	F	0	28	45	30	75	Tinggi
		%	0%	27,2%	43,7%	29,1%	72,8%	
45.	Organisasi memberikan dukungan moril kepada para guru	F	0	24	49	30	79	Sangat Tinggi
		%	0%	23,3%	47,6%	29,1%	76,7%	
Rata-rata dimensi pengawasan							74,75%	Tinggi
Dimensi Rekan Kerja								
46.	Para guru bekerja sama dengan baik dalam tim	F	0	30	42	31	73	Tinggi
		%	0%	29,1%	40,8%	30,1%	70,9%	
47.	Adanya lingkungan sosial yang baik dalam organisasi	F	5	23	41	34	75	Tinggi
		%	4,9%	22,3%	39,8%	33%	72,8%	
48.	Adanya sikap bersaing yang sportif antar rekan kerja	F	6	27	36	34	70	Tinggi
		%	5,8%	26,2%	35%	33%	68%	
Rata-rata dimensi rekan kerja							70,57%	Tinggi
Jumlah rata-rata variabel kepuasan kerja			2,85%	23,43%	42,94%	30,79%	73,73%	Tinggi

Dimensi pekerjaan itu sendiri yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 81,33% jika dibandingkan dengan skor kriteria (76%-100%), kategorinya sangat tinggi yang didukung oleh pernyataan nomor 36 mengenai “Tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan lingkup keahlian saya” dan nomor 35 mengenai “Pekerjaan sebagai seorang guru sesuai dengan kemampuan saya”. Dimensi upah yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 70,23% jika dibandingkan dengan skor kriteria (51% - 75%), kategorinya tinggi yang didukung oleh pernyataan nomor 40 mengenai “Tunjangan yang diterima sesuai dengan posisi dan jabatan di organisasi” dan nomor 41 mengenai “Gaji sesuai dengan sistem dan prosedur juga kesepakatan bersama”. Dimensi promosi yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 67,5% jika dibandingkan dengan skor kriteria (51% - 75%), kategorinya tinggi yang didukung oleh pernyataan nomor 42 mengenai “Organisasi memberikan peluang promosi untuk naik jabatan”.

Dimensi pengawasan yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 74,75% jika dibandingkan dengan skor kriteria (51% - 75%), kategorinya tinggi yang didukung oleh pernyataan nomor 45 mengenai “Organisasi memberikan dukungan moril kepada para guru”. Dimensi rekan kerja yang menjawab setuju dan sangat setuju rata-ratanya sebesar 70,57% jika dibandingkan dengan skor kriteria (51% - 75%), kategorinya tinggi yang didukung oleh pernyataan nomor 47 mengenai “Adanya lingkungan sosial yang baik dalam organisasi” dan nomor 46 mengenai “Para guru bekerja sama dengan baik dalam tim”. Berdasarkan hasil analisis per dimensi motivasi kerja rata-ratanya sebesar 73,73%

sehingga jika dibandingkan dengan kriteria interpretasi skor (51% - 75%), termasuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut didukung oleh dimensi pekerjaan itu sendiri, pengawasan, dan rekan kerja.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-8.048	4.417		-1.822	.071		
Motivasi Kerja	.639	.083	.518	7.708	.000	.950	1.053
Lingkungan Kerja	.598	.100	.395	5.995	.000	.987	1.013
Budaya Organisasi	.228	.063	.245	3.628	.000	.939	1.065

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui apakah dua atau lebih variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap satu variabel terikat. Berikut ini adalah contoh model persamaan regresi yang dapat dibangun dengan menggunakan data pada tabel di atas:

$$Y = -8,048 + 0,639X_1 + 0,598X_2 + 0,228X_3 \quad (1)$$

- Kepuasan kerja sebesar -8,048 satuan apabila tidak terdapat pengaruh dari motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.
- Nilai X1 sebesar 0,639 menunjukkan adanya hubungan yang baik antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja meningkat sebesar 0,639 untuk setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan apabila lingkungan kerja dan budaya organisasi konstan pada angka nol.
- Korelasi positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja ditunjukkan dengan nilai X2 sebesar 0,598. Kepuasan kerja naik sebesar 0,598 kali lipat untuk setiap kenaikan lingkungan kerja bila variabel motivasi kerja dan budaya organisasi tetap sama yaitu 0.
- Korelasi antara budaya organisasi dan kepuasan kerja sebesar 0,22 menunjukkan hubungan positif antara keduanya. Ketika antusiasme karyawan dan kualitas tempat kerja berada pada tingkat tertinggi, pengganda 0,228 diterapkan pada setiap pertumbuhan budaya organisasi dalam hal kepuasan kerja.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-8.048	4.417		-1.822	.071		
Motivasi Kerja	.639	.083	.518	7.708	.000	.950	1.053
Lingkungan Kerja	.598	.100	.395	5.995	.000	.987	1.013
Budaya Organisasi	.228	.063	.245	3.628	.000	.939	1.065

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji t dilakukan terhadap variabel Motivasi Kerja dan diperoleh hasil nilai t hitung sebesar 7,708 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Untuk penelitian ini kita akan mempekerjakan 103 partisipan, sehingga pada taraf signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel ($df = n - k - 1 = 103 - 3 - 1 = 99$), atau 1,984. Temuan ini memberikan dukungan terhadap gagasan bahwa motivasi kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,639 menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan pada jabatan seseorang saat ini. Untuk setiap peningkatan satu unit motivasi kerja, terdapat peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,639 kali lipat, dengan asumsi semua faktor lain, seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi,

dianggap konstan pada nol. Tingkat kepuasan kerja seseorang tampaknya sebanding dengan seberapa antusias mereka terhadap pekerjaan mereka. Penelitian sebelumnya telah dikonfirmasi oleh temuan penelitian ini oleh (Rialmi et al., 2022), (Haholongan & Elviayuliana, 2022), (Saputra & Mulia, 2020), (Arifin & Mardikaningsih, 2022), dan (Pahlawan & Onsardi, 2020).

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 5,995 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena sampel pengujian berjumlah total 103 orang dan tingkat alpha ditetapkan sebesar 0,05, maka nilai t tabel dalam hal ini ($df = n - k - 1 = 103 - 3 - 1 = 99$) adalah 1,984. Karena H_{a2} disetujui dan H_{02} ditolak ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 5,995 > 1,984$), maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting bahagia atau tidaknya seorang pegawai pada jabatannya, yang diukur dengan $X^2 = 0,598$. Singkatnya, kepuasan kerja meningkat sebesar 0,598 untuk setiap peningkatan unit di lingkungan kerja, dengan asumsi tidak ada perubahan pada faktor motivasi kerja atau budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa baiknya lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Krisnaldy et al., 2019), (Nofitasari & Anton, 2021), (Vahera & Onsardi, 2021), (Hariani & Rahman Al Hakim, 2021), dan (Novita & Kusuma, 2020).

Nilai t untuk variabel budaya organisasi dihitung sebesar 3,628, dan ditemukan signifikan secara statistik pada tingkat 0,000. Dengan menggunakan rumus: ($df = n - k - 1 = 103 - 3 - 1 = 99$), dengan asumsi tingkat signifikansi 5% maka nilai t tabel untuk jumlah sampel 103 adalah 1,984. Dengan t-statistik sebesar $3,628 > t\text{-tabel}$ sebesar 1,984 maka jelas bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap seberapa puas pekerja terhadap pekerjaannya sehingga menolak H_{03} dan menerima H_{a3} . Ditemukan korelasi yang menguntungkan antara budaya organisasi dan kepuasan di tempat kerja (0,228). Ketika motivasi kerja dan lingkungan kerja tetap konstan pada nilai 0, pengali sebesar 0,228 diterapkan pada setiap pengembangan budaya organisasi dalam hal kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bagaimana budaya kerja yang unggul berkorelasi dengan pekerja yang lebih puas. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan (Mastur et al., 2022), (Butarbutar et al., 2022), (Purba et al., 2022), (Sulistiyawati et al., 2022), dan (Irfan, 2022).

Tabel 13. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1729.603	3	576.534	44.843	.000^b
	Residual	1272.805	99	12.857		
	Total	3002.408	102			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Nilai f yang diperoleh dari uji f adalah 44,843, dan nilai p yang sesuai adalah 0,000, yang menunjukkan signifikansi statistik. Untuk mendapatkan nilai f tabel pada taraf signifikansi 0,05 untuk jumlah sampel 103, kita menggunakan rumus: pembilang $df = k = 3$, dan penyebut $df = n - k - 1 = 103 - 3 - 1 = 99$, angka yang dihasilkan pada tabel f adalah 2.700. Tingkat signifikansi 0,000 berada di bawah 0,05, dan nilai F proyeksi sebesar 44,843 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,700, oleh karena itu hasil tersebut didukung oleh data. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_{a4} lebih masuk akal daripada H_{04} . Faktor-faktor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi semuanya berperan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja.

Tabel 14. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 ^a	.576	.563	3.586

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 14 menunjukkan bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,576, yang masuk akal mengingat data yang ada. Berdasarkan hasil tersebut, 57,6% varians variabel terikat (kepuasan kerja) disebabkan oleh variabel bebas (motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi). Faktor-faktor lain yang tidak terukur menyumbang 42,4% varians yang tersisa.

KESIMPULAN

Gambaran mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi di Yayasan Nasa Professional School adalah sebagai berikut: a. Kepuasan kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School tergolong tinggi. Namun masih ada permasalahan yang membuat kepuasan kerja para guru menurun seperti pemberian gaji dan tunjangan yang kurang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan kurang adanya sikap bersaing yang sportif antar rekan kerja. b. Motivasi kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School tergolong sangat tinggi. Namun masih terdapat permasalahan yang mengurangi keinginan guru untuk bekerja, seperti kurangnya insentif dan kurangnya semangat positif untuk mengungguli orang lain. c. Lingkungan kerja di Yayasan Nasa Professional School tergolong sangat tinggi. Namun masih ada permasalahan dalam lingkungan kerja seperti kurang adanya sirkulasi udara yang baik pada ruang kantor dan ruang kelas, keberadaan ruangan kerja yang kurang rapih, dan masih adanya hubungan yang buruk antar rekan kerja. d. Budaya organisasi di Yayasan Nasa Professional School tergolong sangat tinggi. Namun masih ada permasalahan dalam budaya organisasi seperti organisasi yang kurang mendorong para gurunya untuk siap terhadap segala tantangan, dan para guru masih kurang dituntut untuk bekerja lebih berkualitas.

Tingkat kepuasan kerja guru di Yayasan Nasa Professional School naik turun seiring dengan tingkat motivasi kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Kepuasan kerja guru di Yayasan Nasa Professional School sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja. Oleh karena itu, memperbaiki lingkungan kerja akan menghasilkan guru yang lebih bahagia secara keseluruhan. Kepuasan kerja para guru di Yayasan Nasa Professional School sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Kepuasan kerja meningkat ketika budaya organisasi meningkat. Kepuasan kerja guru di Yayasan Nasa Professional School naik dan turun seiring dengan tingkat motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan. Disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, I. G., Fadil, S., & Apriyansyah, B. (2021). Analisis Tabulasi Silang pada Penggunaan Selebriti Endorser Internasional: Studi Kasus pada Nu Green Tea Indonesia. *JURNAL SAINS DAN SENI ITS Vol. 10, No. 1 (2021)*, 10(1), 2337–3520.
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98–106. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.476>
- Butarbutar, P. H., Yunita, N., & Herdiyana. (2022). The Effect of Organizational Culture and Transformational Leadership on Employee Performance through Job Satisfaction. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5, 28999–29011. <https://doi.org/10.34306/itsdi.v4i1.565>
- Haholongan, R., & Elviayuliana, E. (2022). The Influence of Compensation, Motivation, Work Environment, and Work Discipline on Job Satisfaction. *International Journal of Social Science*, 2(4), 1903–1912. <https://doi.org/10.53625/ijss.v2i4.4169>
- Hariani, M., & Rahman Al Hakim, Y. (2021). *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Kewirausahaan* 1(2): Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 1(2), 99–110.
- Irfan, M. (2022). Peran Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 434–

439. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1315>
- JobStreet. (2022). 73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka. In *Jobstreet.Co.Id*. <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/plan-your-career/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *JURNAL SeMaRaK*, 2(2), 164–179. <https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Mastur, Soim, Haryanti, N., & Gufron, M. (2022). The Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Islamic Educational Institutions. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 948–961. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3643>
- Nofitasari, T., & Anton, P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 709–726.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)e-ISSN 2723-424X*, 1(2), 164–173.
- Pahlawan, A., & Onsardi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)e-ISSN 2723-424X*, 1(2), 153–163.
- Purba, F. L., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberian Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1897–1904. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.970>
- Rialmi, Z., Hesti Prasetya Ningrum, & Nurmatias. (2022). The Effect of Work Motivation, Compensation and Work Environment on Job Satisfaction of State Polytechnic Employees Creative Media. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 2(1 SE-Articles), 1–13. <https://doi.org/10.52218/ijbtob.v2i1.163>
- Rulianti, E. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. 6(1), 849–858.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.33559/esr.v2i1.440>
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millennial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137.

<https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>

- Ufaira, R. A., & Hendriani, W. (2019). Motivasi Kerja Pada Guru Honorer di Indonesia A Literatur Review. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4(2), 1689–1699.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analsis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan ...*, 58–67. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2672951>