Synergy: Journal of Business, Finance and Management (SJBFM), 2025, 01(1) pp. 22-30
https://sinergijournal.id/index.php/sjbfm/index | e-ISSN : 3123-5514

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Muhammaiyah 1 Purbalingga

The Influence of Organizational Culture, Physical Work Environment, Transformational Leadership on Job Satisfaction of Teachers at Muhammadiyah 1 High School, Purbalingga

Lugi Meilana[1*)], **Dyah Supriatin**[2], **Hima Barima**[3]

[1,2,3] Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Perwira Purbalingga, Purbalingga, 53316, Indonesia

Article info: Research Article

Kata kunci:

Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja

Keywords:

Organizational Culture, Physical Work Environment, Transformational Leadership, Job Satisfaction

Article history:
Received: 22-08-2025
Accepted: 26-08-2025

*)Koresponden email:
lugimeilana@gmail.com

(c) 2025 Lugi Meilana, Dyah Supriatin, Hima Barima

Creative Commons Licence
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi dari pentingnya faktor budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Permasalahan yang diangkat adalah masih ditemukannya guru yang kepuasan kerjanya belum optimal. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan transformasional secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan survei terhadap seluruh guru SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berjumlah 36 responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan transformasional masing-masing berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, ketiga variabel juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,623 menunjukkan bahwa 62,3% variasi kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan transformasional, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, penguatan ketiga faktor tersebut dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

Abstract

This research is motivated by the importance of organizational culture, physical work environment, and transformational leadership in improving teacher job satisfaction. The problem raised is the continued presence of teachers whose job satisfaction is not optimal. The purpose of this study is to analyze the influence of these three variables, both partially and simultaneously, on teacher job satisfaction. The study used a quantitative method with a survey of all 36 respondents of SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga teachers. Data analysis was conducted using multiple linear regression using SPSS 25. The results of the study proved that organizational culture, physical work environment, and transformational leadership each have a positive and significant influence on job satisfaction. Simultaneously, all three variables also have a significant influence with a significance value of 0.000. The R Square value of 0.623 indicates that 62.3% of the variation in teacher job satisfaction is influenced by organizational culture, physical work environment, and transformational leadership, while the remainder is explained by other factors outside this study. Thus, strengthening these three

factors can be an important strategy in improving teacher job satisfaction.

Kutipan: Meilana, L., Supriatin, D., & Barima, H. (2025). The Influence of Organizational Culture, Physical Work Environment, Transformational Leadership on Job Satisfaction of Teachers at Muhammadiyah 1 High School, Purbalingga. *Synergy: Journal of Business, Finance and Management (SJBFM), 1*(1), 22–30. https://doi.org/10.68111/sjbfm.v1i1.11

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam pembangunan suatu bangsa. Dalam Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya Pasal 1 ayat (1) dan (2) ditegaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Salah satu elemen kunci dalam dunia pendidikan adalah guru. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat (1), tentang Guru dan Dosen, guru disebut sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dengan tanggung jawab yang besar, kepuasan kerja guru menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Kepuasaan kerja adalah kadar kesenangan yang ada di dalam diri seorang karyawan atas peran pekerjaannya dalam suatu perusahaan (Gazi et al., 2022; Jamal Ali & Anwar, 2021). Tingkat kepuasan biasanya dipengaruhi atas adanya timbal balik yang sesuai harapan, keadaan lingkungan kerja yang kolaboratif akan mendorong tingkat kepuasaan pegawai dalam bekerja, selain itu, karyawan akan merasa puas jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan umpan balik yang baik (Natali et al., 2023). Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respons emosional atau tingkat efektivitas seseorang terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya hal ini berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai seberapa menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka jalani. Faktor penting mendatangkan kepuasan kerja adalah budaya organisasi (Kim & Jung, 2022; Lin & Huang, 2020; Tran, 2021).

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai perangkat sistem nilai nilai *(values),* keyakinan-keyakian (*beliefs*), asumsi-asumsi *(assumptions),* atau sebuah norma yang sudah berlaku, disepakati dan di ikuti sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai prinsip atau pedoman dan pemecahan masalah yang timbul disebuah organisasi (Pujianto et al., 2023). Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung kepuasan kerja para anggotanya. Selain budaya organisasi, terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik. Hal ini diperkuat oleh (Dameria & Ekawati, 2022), yang menyatakan bahwa beberapa komponen yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan antara lain adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja individu di tempat kerja (Lindeberg et al., 2022; Susanto et al., 2023). Faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, suhu ruangan, serta tata letak ruang kerja menjadi elemen penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Lingkungan kerja merupakan ruang yang digunakan oleh individu untuk menyelesaikan tugas-tugas profesinya dan juga sebagai tempat untuk beristirahat terhadap kegiatan sehari-hari. Dengan demikian, karyawan memerlukan lingkungan yang terpelihara dengan baik dan higienis untuk membuat kondisi secara mendukung kenyamanan ketika melaksanakan pekerjaan mereka (Thalia & Abdurahman, 2025). Selain faktor budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak kalah pentingnya, yaitu gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (Muhammad et al., 2024). Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat mengundang perubahan setiap individu yang terlibat serta untuk semua lembaga dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi (Deng et al., 2023). Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin dirasa akan menjadikan anggota lebih mempunyai rasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan

menghormati pemimpin, dan mereka akan termotivasi untuk melakukan lebih yang seperti diharapkan terhadap pimpinan. Gaya kepemimpinan transformasional dikatakan sebagai gaya kepemimpinan yang efektif karena seseorang pemimipin transformasional bisa menginspirasi anggotanya untuk menyampingkan kepentingan diri sendiri demi kebaikan organisasi dan mempunyai pengaruh yang luar biasa pada diri bawahannya (Al-Thawabiya et al., 2023; Hai et al., 2021; Siraj et al., 2022).

SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah atas swasta yang memiliki sejarah panjang dalam dunia pendidikan. Sekolah ini berdiri pada tanggal 20 Juni 1959 dan berada di bawah naungan Majlis Pengajaran Cabang Purbalingga, yang termasuk dalam lingkungan Majlis Perwakilan Pusat Pimpinan Muhammadiyah Daerah Banyumas. Secara geografis, SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga terletak di Jl. Alun-Alun Selatan No.2, Purbalingga Kidul, Kecamatan Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah, dengan kode pos 53313. Penelitian awal ini dilakukan terhadap SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga dan dilatar belakangi oleh hasil wawancara yang dilakukan dengan dua narasumber penting, yaitu Ibu Dyah Ayu Retno Agustiningsih, S.Pd. selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, dan Bapak Anif Saefudin selaku Kepala Tata Usaha. Dari hasil wawancara tersebut, diperoleh informasi yang menjelaskan bagaimana implementasi Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kepemimpinan Transformasional telah diterapkan dalam kegiatan sehari-hari di sekolah ini. Aspek ketiga tersebut secara umum telah berjalan dengan baik dan menjadi bagian dari karakter institusi. Namun demikian, dalam pelaksanaannya, masih ditemukan beberapa permasalahan internal yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian di sekolah ini.

Tabel 1. Implementasi Budaya Organisasi SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga

No	Kegiatan	Keterangan
1.	Upacara Pengibaran Bendera	Dilaksanakan setiap dua minggu sekali di hari senin pagi untuk menanamkan nilai nasionalisme dan kedisiplinan. Seluruh warga sekolah wajib mengikuti dengan tertib dan khidmat.
2.	Datang Tepat Waktu	Seluruh guru, staf, dan siswa diwajibkan hadir tepat waktu sebagai bentuk disiplin dan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban masing-masing.
3.	Guru piket Menyambut Siswa di Gerbang	Setiap pagi, guru piket berdiri di gerbang sekolah untuk menyambut siswa dengan salam, senyum, dan sapaan ramah, menciptakan suasana positif dan kekeluargaan.
4.	Hafalan Al-qur'an di Jam Pertama	Di awal jam pelajaran setiap hari, siswa dibimbing untuk menghafal Al-Qur'an guna menanamkan nilai nilai religius dan memperkuat karakter spiritual.
5.	Budaya 5 S	Diterapkan dalam keseharian di sekolah, baik antar siswa maupun antara siswa dengan guru, untuk membentuk lingkungan yang ramah dan saling menghargai.
6.	Berdoa Sebelum dan Sesudah Belajar	Dilakukan secara rutin sebelum dan sesudah pelajaran sebagai pembiasaan religius dan bentuk kesadaran akan pentingnya mengawali dan mengakhiri aktivitas dengan doa.

Meskipun budaya organisasi tersebut telah tersusun dengan baik, dalam implementasinya masih ditemukan ketidak konsistenan partisipasi dari sebagian guru. Lingkungan kerja fisik di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga secara umum mendukung proses belajar mengajar, namun masih terdapat beberapa aspek yang menjadi tantangan tersendiri diantaranya: (1) Lokasi sekolah yang berada di pusat kota Purbalingga, tepatnya di sisi selatan Alun-alun dan persis di pinggir jalan raya utama, menjadikan sekolah ini sangat mudah dijangkau. Namun, kondisi ini juga memunculkan gangguan eksternal berupa kebisingan suara kendaraan. (2) Keterbatasan halaman parkir menjadi salah satu permasalahan utama. (3) Dari segi kapasitas ruang kelas, SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga hanya memiliki 28 ruang kelas aktif, sedangkan jumlah siswa yang terdaftar pada tahun ajar 2024/2025 mencapai 959 orang. (4) Bangunan SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga yang menyatu dengan gedung Madrasah Tsanawiyah (MTs).

Kepemimpinan transformasional di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga ditunjukkan melalui berbagai pendekatan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam membangun semangat kerja, namun

masih terdapat kendala dalam implementasinya secara menyeluruh. Beberapa guru merasa belum mendapatkan dukungan penuh dalam mengembangkan potensi mereka. Sebagian guru juga mengeluhkan kurangnya pendekatan personal dari pimpinan, terutama dalam hal pengembangan karier dan penghargaan atas kinerja. Selain itu, belum semua guru terlibat aktif dalam program pelatihan atau inovasi pembelajaran yang didorong oleh sekolah, yang menunjukkan adanya kesenjangan dalam persepsi dan pelaksanaan kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga telah menerapkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik yang mendukung, serta kepemimpinan transformasional sebagai pilar dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif. Namun, masih ditemukan sejumlah permasalahan dalam setiap variabel tersebut, mulai dari kurangnya konsistensi pelaksanaan budaya organisasi, keterbatasan sarana dan prasarana fisik sekolah, hingga ketidakseimbangan dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, peneliti memandang perlu untuk melakukan kajian lebih lanjut melalui penelitian ini guna mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga.

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga pada bulan Januari hingga Juli 2025. Selama periode tersebut, kegiatan penelitian dilakukan secara bertahap, mulai dari penyusunan rancangan penelitian, penyusunan dan validasi instrumen, koordinasi dengan pihak sekolah, hingga pengumpulan data. Teknik pengumpulan data meliputi penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber data primer, wawancara untuk memperoleh informasi pendukung, serta dokumentasi berupa arsip dan data sekolah yang berfungsi sebagai sumber data sekunder. Populasi penelitian berjumlah 37 guru, namun hanya 36 orang yang dijadikan sampel karena 1 orang merupakan kepala sekolah yang berperan sebagai manajerial sehingga tidak memenuhi kriteria responden. Dengan demikian, 36 guru dipilih sebagai sampel karena dinilai paling relevan dan terlibat langsung dengan variabel yang diteliti, yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS 25 (Santoso, 2018).

3. Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	*Cronbacha's Alpha*	keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,874	*Reliabel*
2	Budaya Organisasi	0,910	*Reliabel*
3	Lingkungan Kerja Fisik	0,831	*Reliabel*
4	Kepemimpinan Transformasional	0,961	*Reliabel*

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6, sehingga dinyatakan reliabel. Nilai masing-masing variabel yaitu kepuasan kerja (0,874), budaya organisasi (0,910), lingkungan kerja fisik (0,831), dan kepemimpinan transformasional (0,961). Hal ini membuktikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi dan layak digunakan untuk memperoleh data yang akurat dan konsisten.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi berganda

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*		
		B	*Std. Error*	*Beta*	t	Sig.
1	(Constant)	1.07	6.232		0.17	0.86
	Budaya Organisasi	0.27	0.09	0.383	3.04	0.01
	Lingkungan Kerja Fisik	0.42	0.152	0.347	2.75	0.01
	Kepemimpinan Transformasional	0.15	0.057	0.305	2.64	0.01

Dependent Variable : Kepuasan Kerja

Data di atas menjelaskan bahwa persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Y=1,073 + 0,383 X1 + 0,347 X2 + 0,305 X3 + e

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1) Koefisien Konstanta (Y)
   Variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai konstanta sebesar 1,073 menunjukkan pengaruh variabel independen budaya organissi, lingkungan keja fisik, kepemimpinan transformasional. Apabila variabel independen berubah satu satuan, maka variabel dependen atau kinerja karyawan akan ikut berubah satu satuan.
2) Koefisien Budaya Organisasi (X1)
   Variabel budaya organisasi mempunyai nilai koefisien sebesar 0,383. Oleh karena itu, dapat diketahui apabila budaya organisasi terhadap guru meningkat sebesar 0,383 satuan, maka kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 0,383 satuan.
3) Koefisien Lingkungan Kerja Fisik (X2)
   Variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai koefisien sebesar 0,347. Oleh karena itu, dapat diketahui apabila lingkungan kerja fisik terhadap guru meningkat sebesar 0,347 satuan, maka kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 0,347 satuan.
4) Koefisiensi Kepemimpinan Transformasional (X3)
   Variabel kepemimpinan transformasional mempunyai nilai koefisien sebesar 0,305. Oleh karena itu, dapat diketahui apabila kepemimpinan transformasional terhadap guru meningkat sebesar 0,305 satuan, maka kepuasan kerja guru akan meningkat sebesar 0,305 satuan.

Tabel 4. Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	T hitung	T tabel	Sig t
Budaya Organisasi	3,036	1,694	0,005
Lingkungan Kerja Fisik	2,746	1,694	0,010
Kepemimpinan Transformasional	2,636	1,694	0,013

Data uji t (parsial) di atas dapat diketahui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Hasil uji t variabel Budaya Organisasi diperoleh t hitung sebesar 3,036 dengan nilai signifikan t sebesar 0,005. Maka t tabel yang diperoleh dari df = n-k-1 (df = 36-4-1=31) adalah 1,696. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (3,036 > 1,696) dan nilai signifikan t < 0,05 (0,005 < 0,05). Dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru.
2) Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja Fisik diperoleh t hitung sebesar 2,746 dengan nilai signifikan t sebesar 0,010. Maka t tabel yang diperoleh dari df = n-k-1 (df = 36-4-1=31) adalah 1,696. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (2,746 > 1,696) dan nilai signifikan t < 0,05 (0,010 < 0,05). Dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru.
3) Hasil uji t variabel Kepemimpinan Transformasional diperoleh t hitung sebesar 2,636 dengan nilai signifikan t sebesar 0,013. Maka t tabel yang diperoleh dari df = n-k-1 (df = 36-4-1=31) adalah 1,696. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (2,636 > 1,696) dan nilai signifikan t < 0,05 (0,013 < 0,05). Dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model		*Sum of squares*	*df*	*Mean Square*	F	Sig.
1	Regression	1178.022	3	392.674	17.649	$.000^b$
	Residual	711.978	32	22.249		
	Total	1890.000	35			

Hasil uji F pada penelitian ini menunjukkan nilai F hitung sebesar 17,649 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Adapun nilai df regresi = 3 dan df residual = 32, sehingga df total = 35. Berdasarkan tingkat signifikansi 5% (0,05), nilai signifikan yang diperoleh (0,000) lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y). Artinya, ketiga variabel independen tersebut bersama-sama dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen kepuasan kerja guru.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi *(R Square)*

Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	Std.Error of the Estimate
1	0.79	0.623	0.588	4.717

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,623. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) mampu menjelaskan variasi pada variabel Kepuasan Kerja Guru (Y) sebesar 62,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 37,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,588 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor, model regresi tetap memiliki kemampuan prediksi yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen memiliki kontribusi yang cukup besar secara bersama-sama dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru.

1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil uji t variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh t hitung sebesar 3,036 dengan nilai signifikan t sebesar 0,005. Maka t tabel yang diperoleh dari df =n-k-1 (df = 36-4-1=31) adalah 1,696. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (3,036 > 1,696) dan nilai signifikan t < 0,05 (0,005 < 0,05). Maka hipotesis (H1) penelitian ini diterima dengan hasil secara parsial variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mulyadi & Abdurahman, 2024), yang menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SD IT XYZ. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian (Evawati et al., 2023), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan. Selanjutnya (Setyaningrum & Kristian, 2023), dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar guru menyatakan budaya organisasi di sekolah cukup baik namun masih memiliki ruang untuk perbaikan. Budaya organisasi yang baik tercermin dari adanya nilai-nilai kebersamaan, komunikasi yang terbuka, saling menghargai, dan komitmen bersama terhadap visi dan misi sekolah, dalam SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga yang berlandaskan nilai Islami, budaya organisasi juga menyentuh aspek religiusitas yang menjadi ciri khas sekolah.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja

Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) diperoleh t hitung sebesar 2,746 dengan nilai signifikan t sebesar 0,010. Maka t tabel yang diperoleh dari df =n-k-1 (df = 36-4-1=31) adalah 1,696. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (2,746 > 1,696) dan nilai signifikan t < 0,05 (0,010 < 0,05). Maka hipotesis (H2) penelitian ini diterima dengan hasil secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga.

Penelitian oleh (Mulyadi & Abdurahman, 2024), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SD IT XYZ. Hal serupa juga disampaikan oleh (Evawati et al., 2023), dalam penelitianya yang menemukan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan. Selain itu, (Setyaningrum & Kristian, 2023), dalam penelitian yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner, guru menilai bahwa kebersihan kelas, pencahayaan yang memadai, ventilasi udara, tata letak ruangan, dan fasilitas kerja sangat mempengaruhi kenyamanan bekerja. Beberapa guru menyebutkan pentingnya ruangan yang bersih dan teratur untuk menciptakan suasana belajar yang kondusif. Terdapat pula aspirasi mengenai perbaikan sarana seperti kipas angin atau pendingin udara di ruang guru serta perbaikan pencahayaan di beberapa ruang kelas.

3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

Hasil uji t variabel Kepemimpinan Transformasional (X3) diperoleh t hitung sebesar 2,636 dengan nilai signifikan t sebesar 0,013 . Maka t tabel yang diperoleh dari df =n-k-1 (df = 36-4-1=31) adalah 1,696.. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (2,636 > 1,696) dan nilai signifikan t < 0,05 (0,013 < 0,05). Maka hipotesis (H3) penelitian ini diterima dengan hasil secara parsial variabel Kepemimpinan Transformasional (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga.

Dalam penelitian (Evawati et al., 2023), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Setyaningrum & Kristian, 2023) dalam penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh (Naimah et al., 2022), yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa guru menilai penting peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang mampu memberikan teladan, arahan yang jelas, dukungan moral, dan motivasi. Kepala sekolah yang memiliki visi jelas, mendengarkan aspirasi guru, dan memberikan penghargaan akan membuat guru merasa dihargai dan bersemangat dalam bekerja.

4. Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan ransformasional terhadap kepuasan kerja

Hasil uji F menunjukkan nilai Fhitung sebesar 17,649 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka hipotesis (H4) penelitian ini diterima dengan hasil bahwa secara simultan variabel Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kepemimpinan Transformasional (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga.

Berdasarkan hasil penelitian (Evawati et al., 2023), yang memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja di SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan. Hal senada juga ditemukan dalam penelitian (Setyaningrum & Kristian, 2023), yang menunjukkan bahwa Sumbang Efektif (SE) dan sumbang relatif (SR) dari ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 100% terhadap kepuasan kerja melalui uji koefisien determinasi (R^2). Penelitian oleh (Sutomo & Egar, 2025), dalam penelitian yang menyimpulkan secara simultan, ketiga variabel dalam penelitian ini lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan kepala sekolah menjelaskan 56,1% dari variabel kepuasan kerja guru. Hasil kuesioner mendukung temuan ini, di mana guru secara keseluruhan menilai bahwa faktor ketiga tersebut saling mendukung dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memuaskan. Nilai *R Square* sebesar 0,623 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 62,3% variasi kepuasan kerja guru, sementara itu 37,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Hasil ini menegaskan bahwa kepuasan kerja bukan hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga dipengaruhi oleh sistem dan kondisi organisasi tempat guru bekerja. Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan rasa kebersamaan, nilai, dan norma yang mendorong guru untuk bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja fisik yang tertata baik, bersih, dan nyaman membuat guru lebih fokus dan produktif. Sementara itu, kepemimpinan transformasional terbukti memberi dorongan penting karena mampu menginspirasi, memberi arahan, dan menjadi teladan bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa ketiga faktor tersebut secara simultan berkontribusi besar terhadap terwujudnya kepuasan kerja guru.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya pihak sekolah memperkuat budaya organisasi melalui penanaman nilai kebersamaan, kerja sama, serta komunikasi yang baik antar warga sekolah. Selain itu, peningkatan kualitas lin gkungan kerja fisik, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, tata ruang, dan fasilitas pendukung juga harus menjadi perhatian utama. Kepemimpinan transformasional perlu terus dikembangkan, sehingga pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengawas, tetapi juga

sebagai motivator dan inspirator yang mendorong perubahan positif. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan dengan memperkuat bukti bahwa faktor organisasi dan kepemimpinan berperan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menegaskan relevansi teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa kepuasan merupakan hasil interaksi antara faktor individu, lingkungan, dan kepemimpinan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas variabel lain seperti lingkungan kerja non fisik, kepemimpinan transaksional, kompensasi, motivasi, keseimbangan kehidupan kerja dam kinerja, serta memperluas objek penelitian pada sekolah lain atau jenjang pendidikan berbeda. Dengan begitu, hasil yang diperoleh dapat lebih general dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru.

Ucapan terima kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih disampaikan kepada SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian, serta kepada seluruh guru yang bersedia menjadi responden dan memberikan data yang sangat berharga.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan selama proses penelitian berlangsung. Tidak lupa penulis mengapresiasi dukungan keluarga, rekan, dan sahabat yang selalu memberikan motivasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Yang pada akhirnya penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara praktis bagi sekolah maupun secara akademis bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Daftar Pustaka

Al-Thawabiya, A., Singh, K., Al-Lenjawi, B. A., & Alomari, A. (2023). Leadership styles and transformational leadership skills among nurse leaders in Qatar, a cross-sectional study. In *Nursing Open* (Vol. 10, Issue 6). https://doi.org/10.1002/nop2.1636

Dameria, L., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. MMU Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *4*(2), 417. https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18241

Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., & Turner, N. (2023). Transformational leadership effectiveness: an evidence-based primer. *Human Resource Development International*, *26*(5). https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938

Evawati, T., Yuliejantiningsih, Y., & Nurkolis, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, *11*(3). https://doi.org/10.26877/jmp.v11i3.14931

Gazi, M. A. I., Islam, M. A., Sobhani, F. A., & Dhar, B. K. (2022). Does Job Satisfaction Differ at Different Levels of Employees? Measurement of Job Satisfaction among the Levels of Sugar Industrial Employees. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(6). https://doi.org/10.3390/su14063564

Hai, T. N., Van, T. T., & Thi, H. N. (2021). Relationship between transformational leadership style and leadership thinking of provincial administration leaders. *Emerging Science Journal*, *5*(5). https://doi.org/10.28991/esj-2021-01307

Jamal Ali, B., & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, *5*(2). https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3

Kim, J., & Jung, H. S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(8). https://doi.org/10.3390/ijerph19084428

Lin, C. Y., & Huang, C. K. (2020). Employee turnover intentions and job performance from a planned change: the effects of an organizational learning culture and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, *42*(3). https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0281

Lindeberg, P., Saunila, M., Lappalainen, P., Ukko, J., & Rantanen, H. (2022). The relationship of physical, digital and social work environment changes with the development of organizational performance in the activity-based work environment. *Facilities*, *40*(15–16). https://doi.org/10.1108/F-07-2021-0061

Muhammad, M., Bahri, S., & Siraj, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, *5*(3). https://doi.org/10.30596/jppp.v5i3.18130

Mulyadi, R. A., & Abdurahman, K. R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Guru SD IT XYZ. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, *7*(5), 1057–1069. https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11599

Naimah, M., Tentama, F., & Sari, E. Y. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Mediator Kepuasan Kerja. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, *27*(2). https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art2

Natali, G., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Analisis Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT.Digivla Indonesia. *Moneter : Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, *2*(1), 187–193. https://doi.org/10.61132/moneter.v2i1.154

Pujianto, W. E., Purwono, R., Evendi, & Supriyadi. (2023). Spiritual dimension to organization citizenship behavior: The mediating role of adaptive leadership and quality of work life. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, *19*(2), 70–85. https://doi.org/10.21067/jem.v19i2.8342

Santoso, S. (2018). *Mahir Statistik Multivariat dengan SPSS*. Elex Media Komputindo.

Setyaningrum, R. P., & Kristian, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Semesta Jaya Abadi Cikarang. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, *6*(1). https://doi.org/10.22441/jdm.v6i1.16287

Siraj, M. A. M. M., Rami, A. A. M., Aziz, N. A. A., & Anuar, M. A. M. (2022). The Relationship Between School Heads' Transformational and Structural Leadership Styles Towards Teachers' Teaching Motivation. *Asian Journal of University Education*, *18*(1). https://doi.org/10.24191/ajue.v18i1.17193

Susanto, A. B., Prajitiasari, E., Awwaliyah, I. N., Titisari, P., & Agustin, D. N. (2023). The Effect of Work Rotation, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Physical Work Environment on Hospital Employee Performance. *Quality - Access to Success*, *24*(196). https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.27

Sutomo, A., & Egar, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, *5*(1), 116–129. https://doi.org/10.31538/adrg.v5i1.1857

Thalia, R. A., & Abdurahman, K. R. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Guru Di SMPN 3 Cimahi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, *6*(3). https://doi.org/10.47467/elmal.v6i3.6977

Tran, Q. H. N. (2021). Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context. *International Journal of Organizational Analysis*, *29*(1). https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1919