



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Melalui Motivasi Kerja di SMKN Rengel Tuban

Kholiqul Fahroni

Universitas Wijaya Putra

Korespondensi penulis: kholiqulfahroni@gmail.com

Abstract. *This study aims to describe the work environment, satisfaction, motivation, and commitment of teachers at SMKN Rengel Tuban and to analyze their effects. The research uses a quantitative approach and an explanatory research type, with a population of 79 teachers, utilizing a saturated sample. Data were collected through documentation, literature review, and questionnaires, then analyzed using the Partial Least Square (PLS) method. The results show that the work environment and teacher satisfaction are in the very high category, while motivation and commitment are in the high category. The work environment and job satisfaction were found to have a significant impact on teacher motivation. The work environment directly affects commitment significantly, whereas job satisfaction does not. Work motivation also significantly influences commitment. However, the indirect effect of the work environment on commitment through motivation is not significant, while job satisfaction through motivation shows a significant impact on teacher commitment.*

Keywords: *Work Environment, Satisfaction, Motivation, Commitment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, kepuasan, motivasi, dan komitmen guru di SMKN Rengel Tuban serta menganalisis pengaruhnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian explanatory research dengan populasi 79 guru, menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui dokumentasi, studi kepustakaan, dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan guru berada pada kategori sangat tinggi, sedangkan motivasi dan komitmen berada pada kategori tinggi. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi guru. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen, sementara kepuasan kerja tidak. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Namun, pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung melalui motivasi terhadap komitmen tidak signifikan, sedangkan kepuasan kerja melalui motivasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap komitmen guru.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kepuasan, Motivasi, Komitmen*

PENDAHULUAN

Komitmen guru mencakup loyalitas dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung bekerja lebih keras untuk memastikan keberhasilan siswa dan memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan sekolah. Komitmen ini mencerminkan seberapa besar guru merasa terikat dan berdedikasi untuk mencapai tujuan organisasi pendidikan tempat mereka bekerja.

Namun, kenyataan di SMKN Rengel Tuban menunjukkan bahwa masih banyak guru yang menghadapi masalah komitmen kerja yang rendah. Hal ini menyebabkan kurangnya kesungguhan dalam melaksanakan tugas, yang berdampak pada rendahnya mutu pendidikan. Guru dengan komitmen rendah cenderung kurang tahan terhadap tantangan dan perubahan, sehingga kesulitan dalam mengatasi hambatan, terutama dalam menghadapi perubahan kurikulum dan adaptasi terhadap tuntutan baru dalam dunia pendidikan. Berbagai faktor seperti motivasi, lingkungan, dan kepuasan kerja guru dapat berperan penting dalam meningkatkan komitmen guru.

Motivasi adalah faktor kunci yang dapat meningkatkan komitmen guru. Motivasi yang terfokus pada pencapaian tujuan pendidikan dan perkembangan siswa dapat mendorong guru

untuk lebih berkomitmen terhadap misi dan visi sekolah. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen, seperti yang ditemukan oleh Asi et al. (2021) dan Yuliarni et al. (2021). Namun, ada juga penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda, seperti Dewi & Adi (2020), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen kerja.

Guru yang termotivasi secara intrinsik, misalnya melalui minat pada pembelajaran, cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi. Lingkungan sekolah yang mendukung kesejahteraan mental dan emosional, serta penghargaan terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi, juga berperan dalam memperkuat komitmen guru. Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya ditemukan *reach gap* seperti pada penelitian Asi et al. (2021) dan Gunawan & Ardana (2020) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan pada komitmen organisasional. Berbeda dengan Tarjo et al. (2020) lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Lingkungan kerja yang baik, seperti ruang guru yang bersih dan terorganisir, serta peralatan pengajaran yang memadai, dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik lagi. Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya ditemukan *reach gap* seperti pada Caksana (2019), Warna et al. (2020) dan Saragih & Suhendro (2020) Purnama et al. (2020) terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Berbeda dengan Wardana & Prasetyo (2023) lingkungan kerja tidak memberikan motivasi kepada karyawan dalam bekerja.

Melalui penerapan langkah-langkah yang tepat, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang pada akhirnya memotivasi guru untuk lebih berkomitmen. Selain kepemimpinan dan motivasi, kepuasan kerja guru juga memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. (Hasibuan, 2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja, yang mencakup perasaan emosional positif terhadap pekerjaan dan kondisi kerja yang mendukung, sangat berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Oleh karena itu, memperhatikan kepuasan kerja guru menjadi krusial, karena gaji yang tinggi saja tidak selalu menjamin kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja guru tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga melibatkan pengakuan, pemberdayaan, dan perasaan pencapaian. Guru sering merasa tidak puas jika jarang mendapat perhatian, pujian ketika melakukan tugas dengan baik, supervisi yang minim dari atasan, pekerjaan yang tidak terdeskripsi dengan jelas, dan beban tugas yang berlebihan. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, banyak indikator yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah ketika ingin meningkatkan kepuasan kerja guru. Tang et al. (2019), AlKahtani et al. (2021), Saepudin & Djati (2019), Yuliarni et al. (2021), Tarjo et al. (2020), Dewi & Adi (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu, Komariyah et al. (2021) juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Harianto (2019) yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen, serta Jamali & Refi (2022) yang menyatakan tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru.

Dengan memahami latar belakang permasalahan tersebut, fokus dapat diberikan pada upaya meningkatkan motivasi kerja guru, kepuasan kerja, dan akhirnya komitmen guru terhadap tugas-tugas mereka. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Melalui Motivasi Kerja Guru SMKN Rengel Tuban”.

KAJIAN TEORI

Komitmen Guru

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Guru yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kebiasaan yang dapat diandalkan, memiliki rencana untuk tetap berada di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam pekerjaannya. Griffin & Moorhead (2022) menyatakan bahwa komitmen tersebut mencakup keinginan kuat untuk bekerja keras dan aktif dengan penuh tanggung jawab dalam pekerjaan yang ditekuni.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin "movere," yang berarti dorongan atau daya penggerak (Hasibuan, 2019). Motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam diri individu yang mendorong mereka untuk bertindak atau berbuat sesuatu (Hamzah, 2017). Motivasi adalah kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan mereka bertindak, mencerminkan seberapa besar dorongan yang mereka miliki dalam mencapai tujuan kerja (Mathis & Jackson, 2016).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan (Sedarmayanti, 2018). Sunyoto (2016) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Lingkungan ini meliputi elemen hidup dan mati serta kondisi yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan pekerja (Supardi dalam Sinaga, 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang mencerminkan seberapa puas seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan apakah seseorang merasa senang atau tidak terhadap berbagai aspek pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui sikap emosional seperti perasaan senang atau tidak senang (Handoko, 2017). Definisi ini mengacu pada pemahaman bahwa kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada satu aspek, tetapi juga pada berbagai aspek pekerjaan yang dapat mempengaruhi perasaan individu terhadap pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja serta kepuasan terhadap komitmen guru SMKN Rengel Tuban melalui motivasi, jenis penelitian ini termasuk explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini mencakup 79 orang guru SMKN Rengel Tuban, dan seluruh populasi tersebut dijadikan sampel karena jumlahnya yang relatif kecil. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, studi kepustakaan, dan kuesioner. Teknik pengujian instrumen sudah termasuk dalam analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian berdasarkan indikator-indikatornya akan di jelaskan dengan nilai rata-rata skor seperti tabel berikut.

Tabel 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel	Rata-rata Penilaian	Kategori
Lingkungan Kerja	4,33	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja	4,23	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja	4,07	Tinggi
Komitmen	4,15	Tinggi

Sumber: Data Primer, diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel eksogen Lingkungan Kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi (4,33). Rata-rata penilaian responden terhadap variabel eksogen Kepuasan Kerja juga termasuk dalam kategori sangat tinggi (4,23). Sementara itu, rata-rata penilaian responden terhadap variabel intervening Motivasi Kerja berada dalam kategori tinggi (4,07), dan rata-rata penilaian responden terhadap variabel endogen Komitmen termasuk dalam kategori tinggi (4,15).

2. Direct Effect

Tujuan dari analisis efek langsung adalah untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil pengujian pengaruh langsung adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Direct Effect

Pengaruh Langsung	<i>Original sample (O)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	P Values	Kesimpulan
Lingkungan -> Motivasi	0.258	2.042	0.042	Signifikan
Kepuasan -> Motivasi	0.578	4.821	0.000	Signifikan
Lingkungan -> Komitmen	0.278	2.715	0.007	Signifikan
Kepuasan -> Komitmen	0.218	1.512	0.131	Tidak signifikan
Motivasi -> Komitmen	0.473	4.305	0.000	Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data SEM-PLS (2024)

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan dengan nilai original sample sebesar 0,258, t-statistic 2,042, dan P-Value 0,042 (P-Value < 0,05), sehingga hipotesis bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru SMKN Rengel Tuban diterima. Kepuasan Kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai original sample 0,578, t-statistic 4,821, dan P-Value 0,000 (P-Value < 0,05), sehingga hipotesis bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja diterima. Sementara itu, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Guru adalah positif dan signifikan dengan nilai original sample 0,278, t-statistic 2,715, dan P-Value 0,007 (P-Value < 0,05), sehingga hipotesis bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru diterima. Sebaliknya, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Guru menunjukkan nilai original sample 0,218, t-statistic 1,512, dan P-Value 0,131 (P-Value > 0,05), yang berarti tidak signifikan, sehingga hipotesis bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru tidak diterima. Terakhir, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Guru dengan

nilai original sample 0,473, t-statistic 4,305, dan P-Value 0,000 (P-Value < 0,05), sehingga hipotesis bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru diterima.

3. Indirect Effect

Tujuan dari analisis efek tidak langsung adalah untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh tidak langsung dari variabel eksogen X terhadap variabel endogen Y melalui variabel Z. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Indirect Effect

Pengaruh Tidak Langsung	<i>Original sample (O)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	P Values	Kesimpulan
Lingkungan -> Motivasi -> Komitmen	0.122	1.620	0.106	Tidak Signifikan
Kepuasan -> Motivasi -> Komitmen	0.273	3.704	0.000	Signifikan

Sumber : Hasil Olah Data SEM-PLS (2024)

Analisis menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Guru melalui Motivasi Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,122, t-statistic 1,620, dan P-Value 0,106 (P-Value > 0,05), yang berarti pengaruh tersebut positif namun tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Komitmen Guru SMKN Rengel Tuban melalui Motivasi Kerja tidak diterima. Sebaliknya, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Guru melalui Motivasi Kerja menunjukkan nilai original sample sebesar 0,273, t-statistic 3,704, dan P-Value 0,000 (P-Value < 0,05), yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Jadi, hipotesis bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap Komitmen Guru SMKN Rengel Tuban melalui Motivasi Kerja diterima.

4. Pembahasan

Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja di SMKN Rengel Tuban, yang menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja berpotensi meningkatkan motivasi kerja guru secara signifikan, dan sebaliknya. Lingkungan kerja yang baik, terutama yang didukung oleh komunikasi yang efektif dan kerjasama yang harmonis antara guru dan kepala sekolah, berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja. Ketika guru merasa didengar dan mampu berkolaborasi dengan baik, mereka lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan temuan dari Caksana (2019), Saragih & Suhendro (2020), Purnama et al. (2020), dan Warna et al. (2020), yang semuanya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Oleh karena itu, menjaga kualitas komunikasi dan kerjasama di sekolah sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi.

Ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja di SMKN Rengel Tuban, yang berarti peningkatan kepuasan kerja akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja guru, dan sebaliknya. Ketika guru merasa puas dengan dukungan yang mereka terima dari rekan kerja dan dengan kepatuhan terhadap peraturan sekolah, hal ini meningkatkan rasa keterikatan dan kenyamanan mereka di tempat kerja. Kepuasan ini memperkuat motivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan sekolah. Lingkungan yang teratur dan dukungan yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja. Penurunan kepuasan kerja, di sisi lain, akan menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, penting untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja guru melalui dukungan rekan kerja dan lingkungan kerja yang

teratur agar motivasi kerja tetap tinggi. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Komariyah et al. (2021), yang menunjukkan pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.

Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan komitmen guru di SMKN Rengel Tuban, yang menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan komitmen guru secara signifikan, dan sebaliknya. Komunikasi yang baik dan terbuka antara guru dan manajemen sekolah memperkuat rasa keterikatan dan kepercayaan, membuat guru lebih berkomitmen untuk bekerja di sekolah dalam jangka panjang. Lingkungan kerja yang mendukung, dengan dukungan dan loyalitas dari rekan kerja serta kepala sekolah, menciptakan rasa loyalitas dan kebahagiaan yang tinggi di kalangan guru, sehingga mereka lebih berkomitmen untuk tetap mengajar di sekolah. Sebaliknya, jika lingkungan kerja memburuk, komitmen guru cenderung menurun. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan kualitas komunikasi dan dukungan di tempat kerja adalah kunci untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Asi et al. (2021) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap komitmen, serta penelitian Gunawan & Ardana (2020) yang juga menemukan pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional.

Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen guru di SMKN Rengel Tuban, yang menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan berkontribusi pada peningkatan komitmen guru. Namun, peningkatan ini tidak signifikan karena tingkat kepuasan dan komitmen sudah tinggi. Meskipun memastikan pekerjaan sesuai dengan minat dan keahlian dapat meningkatkan kepuasan kerja, perubahan kecil dalam aspek ini mungkin hanya memberikan tambahan kecil pada komitmen. Karena guru sudah merasa cukup puas dengan pekerjaan mereka, peningkatan lebih lanjut mungkin tidak menghasilkan perubahan besar dalam komitmen mereka. Oleh karena itu, meskipun penting untuk terus meningkatkan kepuasan kerja, dampak langsung terhadap peningkatan komitmen mungkin tidak besar. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan dari Tang et al. (2019), AlKahtani et al. (2021), Saepudin & Djati (2019), Yuliarni et al. (2021), Tarjo et al. (2020), dan Dewi & Adi (2020), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan komitmen guru di SMKN Rengel Tuban, yang berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan komitmen guru secara signifikan, dan sebaliknya. Ketika guru memiliki dorongan yang tinggi untuk mencapai tujuan sekolah, mereka lebih terikat secara emosional dengan sekolah, meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah. Motivasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif, yang meningkatkan komitmen guru untuk tetap mengabdikan diri di sekolah. Oleh karena itu, penting untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja guru dengan menetapkan tujuan yang jelas dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen mereka. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Asi et al. (2021) dan Yuliarni et al. (2021), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

Ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dan komitmen guru di SMKN Rengel Tuban yang melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja guru, dan pada gilirannya, meningkatkan komitmen guru, meskipun peningkatannya tidak signifikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi hal ini termasuk perbedaan visi atau tujuan di antara guru, yang dapat mengurangi efektivitas kerjasama. Kerjasama yang efektif memerlukan keselarasan visi dan tujuan, serta kejelasan peran dan tanggung jawab setiap guru. Ketidakjelasan atau distribusi kerja yang tidak adil, serta kurangnya pengakuan terhadap

kontribusi individu, dapat menghambat peningkatan motivasi dan komitmen. Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan dari Asi et al. (2021), Yuliarni et al. (2021), dan Purnama et al. (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

Ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dan komitmen guru di SMKN Rengel Tuban melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan motivasi kerja guru, dan dengan demikian, juga meningkatkan komitmen mereka secara signifikan. Kepuasan kerja, terutama yang didukung oleh dukungan rekan kerja dalam menghadapi tantangan, dapat memperkuat ikatan antar guru dan membangun rasa saling percaya dan kerjasama yang lebih baik. Ketika guru merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung merasa lebih terikat dengan institusi dan lebih berkomitmen terhadap tugas mereka. Temuan ini mendukung hasil penelitian dari Asi et al. (2021), Yuliarni et al. (2021), Tang et al. (2019), AlKahtani et al. (2021), Saepudin & Djati (2019), dan Komariyah et al. (2021), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dan motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen guru di SMKN Rengel Tuban dengan motivasi sebagai variabel intervening, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berada dalam kategori sangat tinggi, sedangkan motivasi kerja dan komitmen guru berada dalam kategori tinggi. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja juga berdampak signifikan terhadap komitmen guru secara langsung, sementara kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara langsung terhadap komitmen. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen guru. Namun, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru melalui motivasi kerja, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen guru melalui motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AlKahtani, N. S., Iqbal, S., Sohail, M., Sheraz, F., Jahan, S., Anwar, B., & Haider, S. A. (2021). Impact of employee empowerment on organizational commitment through job satisfaction in four and five stars hotel industry. *Management Science Letters*, 11, 813–822. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.10.022>
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 01-24. <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 4(2), 82–92.
- Dewi, S. A., & Adi, A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada UMKM Butik di Mall Olympic Garden (MOG). *Jurnal*

Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 8(2), 1–16.

- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2022). *Comportamento Organizacional: Gestão de Pessoas e Organizações*. Cengage Learning.
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p11>
- Hamzah, B. U. (2017). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harianto, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator Di Hotel X. *Kinerja*, 20(2), 95–104. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v20i2.837>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamali, J., & Refi, T. M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru SMK Pasca Covid-19 di Aceh Timur. *Jurnal EMT KITA*, 6(1), 43–53. <https://doi.org/10.35870/emt.v6i1.480>
- Komariyah, K., Haryati, T., & Miyono, N. (2021). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Ampelgading Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(3), 305–315. <https://doi.org/10.26877/jmp.v9i3.8122>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management* (10 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *EKOMBIS Sains*, 5(Juni), 11–20.
- Saepudin, U., & Djati, S. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis, Pasar Modal Dan UMKM*, 2(1), 123–136.
- Saragih, I. S., & Suhendro, D. (2020). Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 44–52. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.29654>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinaga, S. (2022). Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Mitra Karya Abadi Medan Tahun 2018. *Jurnal Medika Radiologi*, 4(1), 7–16.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Tang, Y., Shao, Y. F., & Chen, Y. J. (2019). Assessing the Mediation Mechanism of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Innovative Behavior: The Perspective of Psychological Capital. *Frontiers in Psychology*, 10(December), 1–

12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02699>

- Tarjo, T., Burhanuddin, B., & Nasir, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan Outsorcing PT Bank Mandiri Cabang Muara Bungo). *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, 3(4), 105. <https://doi.org/10.56957/jsr.v3i4.122>
- Wardana, R. P., & Prasetyo, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(1), 44–58. <https://doi.org/10.37504/jmb.v6i1.479>
- Warna, E., Suratno, S., & Tiara, T. (2020). Pengaruh upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Se Kota Jambi. *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 1(2), 354–369.
- Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal Al-Ilmi: Jurnal Riset Pendidikan Islam*, 1(2), 46–60. <https://doi.org/10.47435/al-ilmi.v1i2.537>