

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Perguruan Indonesia Membangun Taruna Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah

Author:

¹Regina Hutabarat
²Mansur Tanjung
³Heriyawan Hutagalung

Affiliation:

^{1,2,3}STIE Al-Washliyah Sibolga

Corresponding email:

¹reginahutabarat@gmail.com
²tanjungmansur@yahoo.co.id
³heriawanhutagalung@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 02-05-2026
Accepted: 10-05-2026
Published: 01-07-2026



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Yayasan Perguruan Indonesia Membangun Taruna Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Untuk penelitian ini populasi berjumlah 30 orang dan dikarenakan jumlah populasi dibawah 100 orang, maka penulis mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel Sebanyak 30 (tiga puluh) orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja dan beban kerja yang baik, hal tersebut dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Kemudian, untuk keabsahan penelitian ini, dilakukan beberapa pengujian Untuk melihat hubungan Variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Y (Kepuasan Kerja) dan hubungan Variabel X2 (Beban Kerja) terhadap Variabel Y (Kepuasan Kerja) diperoleh nilai sebesar 3,152 dan 2,583. Untuk melihat pengaruhnya diperoleh koefisien determinasi sebesar 51,8% hal ini berarti kontribusi yang diberikan beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Pelabuhan Perikanan Nusantara Sibolga sebesar 51,8% sisanya 48,2% dipengaruhi variabel lain seperti insentif, gaji, efektifitas kerja yang baik dan lain-lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan model regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 11,312 + 0,420X1 + 0,349X2$. Dari uji hipotesis dalam penelitian ini, bahwa thitung variabel Lingkungan Kerja (4,210) > ttabel (1,70113) dan thitung variabel Beban Kerja (2,583) > ttabel (1,70113) maka dapat dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja sehingga hipotesis dapat diterima kebenarannya.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja.

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting bagi sebuah organisasi, dimana sumber daya manusia tersebut berfungsi sebagai alat penggerak setiap kegiatan yang berjalan di suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap mendapatkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik



dan benar supaya tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi memiliki sifat yang terbatas, maka dari itu organisasi tersebut harus mampu untuk mengoptimalkan dan memperdayakannya dengan tujuan untuk mencapai dan mempertahankan kelangsungan hidup sekaligus mencapai kepuasan kerja bagi karyawannya.

Sumber daya manusia yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang secara garis besar dapat dibagi menjadi dua kategori utama yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Beberapa faktor internal yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia meliputi pendidikan, keterampilan, pengetahuan dan lain-lain. Faktor eksternal yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia meliputi lingkungan kerja, kualitas pendidikan, beban kerja dan lain-lain. Dari kedua faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang baik dipengaruhi oleh pendidikan dan kualitas pendidikannya.

Dalam pasal 3 Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas wawasan pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku. Sebagai upaya yang bukan saja membuahkan manfaat yang besar, pendidikan juga merupakan bagian dari beberapa kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan.

Dalam peningkatan kualitas mutu pendidikan harus memperhatikan komponen-komponen pendidikan. Apabila pendidikan dilihat sebagai suatu sistem maka komponen atau faktor yang turut mempengaruhi kualitas mutu pendidikan tersebut antara lain: input atau siswa, lingkungan instruksional, proses pendidikan dan output pendidikan. Dalam proses pendidikan, terdapat aktivitas guru mengajar, peran serta siswa dalam belajar, sistem pengelolaan administrasi, dan mekanisme kepemimpinan kepala sekolah, merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para guru dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Bagi seorang guru, kepuasan dapat tercapai bila siswa yang didiknya dapat berhasil memahami pelajaran dan berkembang secara akademik, yang akan memberikan kebanggaan dan rasa pencapaian bagi guru tersebut. Dalam konteks ini, terutama di Yayasan Perguruan Indonesia Membangun Taruna Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah, pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru sangat penting. Dua faktor utama yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan beban kerja.

Studi Literatur

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2019) lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Seorang guru yang sedang mengajar di lingkungan kerja yang mendukung baginya untuk bekerja secara optimal maka akan menghasilkan kepuasan kerja. sebaliknya apabila seorang guru yang tidak mendukung baginya maka akan menjadikan guru tersebut malas, cepat lelah, dan tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

Menurut (Anam, C., 2018) lingkungan kerja ialah “sesuatu yang ada di sekitar karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan atasan.

Pengertian Beban Kerja

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) beban kerja adalah “proses menetapkan jumlah jam kerja yang digunakan dan dibutuhkan oleh sumber daya manusia untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu

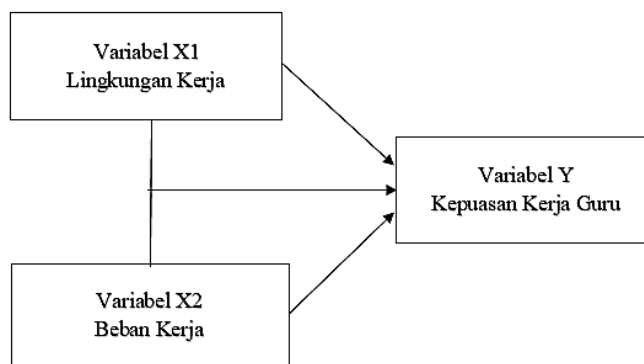
tertentu”. Dapat diartikan juga bahwa beban kerja merupakan kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut (Vania Sally Nabila, 2022) mengemukakan bahwa beban kerja adalah “suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2021) kepuasan kerja adalah “suatu perasaan positif yang dialami seseorang terhadap pekerjaannya, yang meliputi rasa senang, puas, dan bersyukur atas pekerjaan yang dilakukan”. Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja merupakan hasil tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarnya.

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka ini dibuat untuk menyempitkan sudut pandang dan menyederhanakan permasalahan penelitian. Kerangka pikir yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang diuraikan sebelumnya. Dapat dilihat bahwa ada 2 variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) mempengaruhi variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y). Berikut ialah model konsep dalam penelitian ini:



Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian

Metode Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan yaitu dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian yang dilakukan dengan cara:

1. Observasi yaitu suatu cara untuk memperoleh data dengan cara pengamatan langsung ke lokasi penelitian selama 2 minggu.
2. Wawancara yaitu suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab secara tatap muka dengan pihak yang dapat memberikan keterangan tentang informasi dan data variabel penelitian. Penulis melakukan wawancara dengan kepala sekolah yayasan perguruan indonesia membangun taruna pandan kabupaten tapanuli tengah.
3. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penulis memberikan kuisisioner pada responden penelitian.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif sebagai berikut:

Uji Validitas

Uji validitas ini menggunakan menggunakan metode korelasi produk momen pearson dengan tingkat signifikan 0,05 (5%) dan nilai t_{tabel} 0,361. Berikut akan ditampilkan kriteria dan prosedur SPSS dalam menguji validitas instrument penelitian. Adapun beberapa kriteria pengujiannya, sebagai

- 1) Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05 maka variabel tersebut valid).
- 2) Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05 maka variabel tersebut tidak valid).

Uji Reabilitas

Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Chronbach Alpha untuk menguji reliabilitas. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut. Menurut (Ghozali, 2018):

- 1) Jika koefisien *Chronbach Alpha* > 0,70 maka dinyatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien *Chronbach Alpha* 0,70 maka dinyatakan tidak reliabel.

Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel beban kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

- 1) Pengambilan keputusan dengan melakukan perbandingan nilai T_{hitung} masing-masing diantara variabel bebas dengan T_{tabel} adalah sebagai berikut:
 - a) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y).
 - b) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap variabel Y)
- 2) Pengambilan keputusan dengan menggunakan angka probabilitas signifikan adalah sebagai berikut:
 - a) Apabila probabilitas signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - b) Apabila probabilitas signifikan > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan dan parsial. Menurut (Sugiyono, 2014) dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2) / (N-K-1)}$$

Keterangan:

- R^2 = Koefisien determinasi
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota data atau kasus
 F = Hasil perhitungan

Hasil

Analisis data merupakan suatu proses kegiatan mendiskriptifkan temuan yang diperoleh dari jawaban responden yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data yang dianalisis tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja yang dikembangkan dari wawancara dan angket, untuk hal-hal yang tertentu tidak jelas dilakukan melalui observasi wawancara. Penulis melaksanakan penelitian pada pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kerja guru pada Yayasan Perguruan Indonesia membangun taruna pandan kabupaten Tapanuli Tengah, melalui metode:

Analisis Deskriptif Kuisisioner

Analisis data dilakukan melalui observasi dan wawancara. Pada tabel 1 akan ditampilkan data distribusi frekuensi jawaban lingkungan kerja dari setiap item:

Tabel 1
 Distribusi frekuensi jawaban lingkungan kerja dari setiap item

| NO. ITEM | FREKUENSI JAWABAN | | | | | | | | | | JUMLAH | | RATA-RATA |
|------------------|-------------------|----|----|----|----|----|----|----|-----|----|--------|-----|-----------|
| | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | | | |
| | F | SC | F | SC | F | SC | F | SC | F | SC | F | SC | |
| 1 | 17 | 85 | 12 | 48 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 136 | 4,53 |
| 2 | 11 | 55 | 11 | 44 | 6 | 18 | 2 | 4 | 0 | 0 | 30 | 121 | 4,03 |
| 3 | 13 | 65 | 7 | 28 | 9 | 27 | 1 | 2 | 0 | 0 | 30 | 122 | 4,07 |
| 4 | 14 | 70 | 13 | 52 | 1 | 3 | 2 | 4 | 0 | 0 | 30 | 129 | 4,3 |
| 5 | 11 | 55 | 10 | 40 | 7 | 21 | 2 | 4 | 0 | 0 | 30 | 120 | 4 |
| 6 | 19 | 95 | 9 | 36 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 137 | 4,57 |
| 7 | 6 | 30 | 21 | 84 | 3 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 123 | 4,1 |
| 8 | 16 | 80 | 10 | 40 | 3 | 9 | 1 | 2 | 0 | 0 | 30 | 131 | 4,37 |
| 9 | 17 | 85 | 9 | 36 | 3 | 9 | 1 | 2 | 0 | 0 | 30 | 132 | 4,4 |
| 10 | 11 | 55 | 16 | 64 | 3 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 30 | 128 | 4,27 |
| JUMLAH | | | | | | | | | | | | | 42,64 |
| RATA-RATA | | | | | | | | | | | | | 4,27 |

F =Frekuensi Jawaban

Sc =Score (Frekuensi x Nilai)

Sumber: Data Olahan Kuisisioner, 2025

Berdasarkan interpretasi nilai rata-rata di atas menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja pada Yayasan Perguruan Indonesia Membangun Taruna Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah sudah sangat baik, ini dapat di tunjukkan dengan jawaban responden terkait dengan kepuasan kerja guru dari setiap item pernyataan yaitu nilai rata-rata 4,27 dan termasuk dalam kategori sangat baik.

Analisis Reliabilitas

Hasil uji realibilitas kuesioner variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2
 Hasil Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)

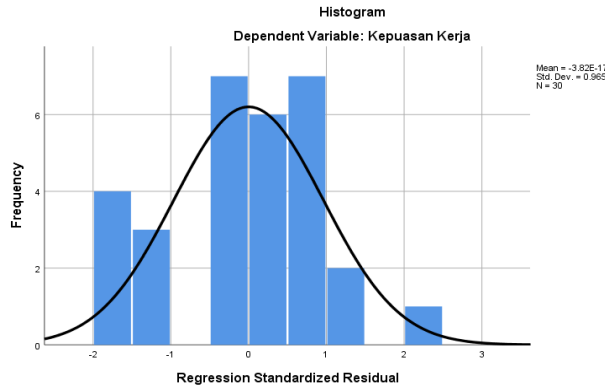
| No | Variabel | Reability Statistic | | |
|----|------------------|---------------------|------------|------------|
| | | Cronbach's Alpha | N Of Items | Keterangan |
| 1 | Lingkungan Kerja | 0,858 | 10 | Reliabel |
| 2 | Beban Kerja | 0,878 | 10 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan Kerja | 0,893 | 10 | Reliabel |

Sumber: Hasil Program Windows SPSS 26, 2025

Dari Tabel 2 di atas, nilai reabilitas ditunjukkan pada kolom cronbach's alpha untuk variabel X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,858, variabel X2 (Beban Kerja) sebesar 0,878 dan variabel Y (Kepuasan Kerja) sebesar 0,893 lebih besar dari 0,700 maka dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

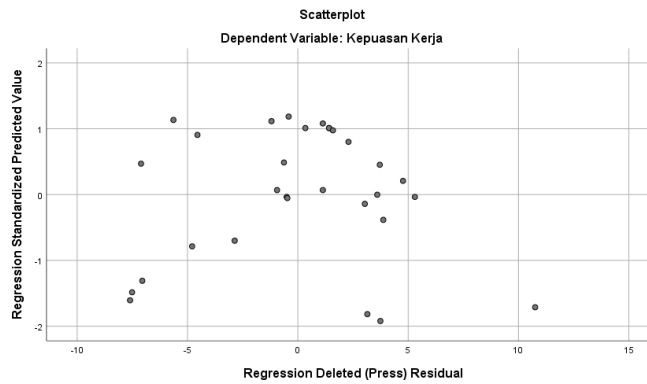
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.



Gambar 2. Histogram
 Sumber: Hasil Program Windows SPSS 26, 2026

Pada gambar di atas, terlihat variabel berdistribusi normal. Hal tersebut ditunjukkan oleh distribusi data yang tidak melenceng ke kiri dan ke kanan.

Uji Heteroskedasitas



Gambar 3. Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas dapat terlihat titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 3
 Uji Multikolonieritas

| Variabel bebas | Tolerance | VIF | Keterangan |
|------------------|-----------|-------|-------------------------|
| Lingkungan Kerja | 0,815 | 1,227 | Bebas Multikolonieritas |
| Beban Kerja | 0,815 | 1,227 | Bebas Multikolonieritas |

Sumber: Hasil Program Windows SPSS 26, 2025

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa semua nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,1. Ini menunjukkan bahwa keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 30 orang. sehingga pengujian menggunakan uji t dengan $df = n-2$ atau $df = 28$ orang, dan tingkat signifikan (α) = 5% atau (0,05) maka diperoleh ttabel sebesar 1,70113.

Tabel 4
Uji T (Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 11,312 | 5,881 | | 1,924 | ,065 |
| Lingkungan Kerja (X1) | ,420 | ,133 | ,467 | 3,152 | ,004 |
| Beban Kerja (X2) | ,349 | ,135 | ,382 | 2,583 | ,016 |

Berdasarkan hasil uji-t menggunakan SPSS versi 26, variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai thitung 3,152 > ttabel 1,70113 dengan signifikansi 0,004 < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Variabel Beban Kerja (X2) juga menunjukkan thitung 2,583 > ttabel 1,70113 dengan signifikansi 0,016 < 0,05, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Perguruan Indonesia Membangun Taruna Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Uji F (Simultan)

Untuk kriteria uji F dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan nilai f untuk $F_{tabel} = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ adalah (4,210). Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Uji F (Simultan)

| Model | Sum Of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 465,337 | 2 | 232,668 | 14,487 | ,000 ^b |
| Residual | 433,630 | 27 | 16,060 | | |
| Total | 898,968 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 5, maka nilai F sebesar 14,487 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar (4,210) dengan tingkat signifikansi 0,000 atau < 0,05 maka secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pada Yayasan Perguruan Indonesia Membangun Taruna Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung 4,210 yang lebih besar dari ttabel 1,70113 serta nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru.

Selain itu, variabel beban kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja guru. Hasil uji parsial menunjukkan nilai thitung $2,583 > t_{tabel} 1,70113$ dengan tingkat signifikansi $0,016 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja guru di Yayasan tersebut.

Secara simultan, lingkungan kerja dan beban kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini terlihat dari nilai Fhitung $14,487$ yang lebih besar dari Ftabel $4,210$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut terbukti memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru pada Yayasan Perguruan Indonesia Membangun Taruna Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh maupun hasil analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada Yayasan Perguruan Indonesia Membangun Taruna Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada Yayasan Perguruan Indonesia Membangun Taruna Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah sudah tergolong baik dan tertata dengan baik. Namun, beberapa indikator masih perlu diperhatikan, terutama dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif agar dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.
2. Beban kerja guru pada yayasan telah terkoordinasi dengan baik, tetapi pembagian beban kerja masih perlu disesuaikan dengan kemampuan fisik dan mental masing-masing guru. Beban kerja dapat berupa beban sesuai standar, terlalu tinggi, maupun terlalu rendah, sehingga diperlukan pembagian kerja yang sesuai dengan standar kerja guru.
3. Kepuasan kerja guru pada yayasan secara umum sudah baik. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja tersebut, perlu diperhatikan indikator-indikator pendukung, salah satunya adalah tanggung jawab guru terhadap tugas yang diberikan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) memiliki hubungan yang kuat terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini terlihat dari nilai korelasi sebesar $0,430$ dan $0,631$ yang berada pada kategori hubungan kuat.
5. Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama memengaruhi Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai adjusted R square sebesar $0,518$. Artinya, sebesar $51,8\%$ kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sedangkan $48,2\%$ lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.
6. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan nilai thitung $3,152 > t_{tabel} 1,70113$ dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Beban Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dengan nilai thitung $2,583 > t_{tabel} 1,70113$ dan signifikansi $0,016 < 0,05$.

Referensi

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Diakses Mei 2025.
- Anam, C. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan*. Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam, 4(1), 40-56.
- Ghozali. (2014). *Metode Penelitian*. (Surabaya: STIESIA).
- Koesomowidjojo. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Diakses Mei 2025.

- Nabila, V. S. (2022). *Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Sedarmayanti. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*. Diakses 2025.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tanjung, Mansur. dkk. (2023). “*Pengaruh Kepemimpinan Visioer dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Mitra Cahaya Nauli Pandan*”. *Jurnal Kolaboratif Sains*. diakses Mei 2025.
- Tarijan, W., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan non fisik terhadap Produktivitas Karyawan PT. ASTRA PEMATANGSIANTAR*. *Jurnal Ilmu Manajemen*.