

HUBUNGAN ANTARA FLEKSIBILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KECAMATAN KEMANG

Muhamad Abdi Setiawan Gibran¹, Iqbal²

^{1,2}Department of Management, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti

Article History

Received : May 4th 2026

Revised : May 6th 2026

Accepted : May 8th 2026

Published : May 11th 2026

Corresponding author*:

abdimhmd80@gmail.com

Cite This Article:

Muhamad Abdi Setiawan Gibran, & Iqbal. (2026). HUBUNGAN ANTARA FLEKSIBILITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KECAMATAN KEMANG. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 23–30.

<https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2725>

DOI:

<https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2725>

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kemang. Kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas profesional, sehingga perlu dikaji melalui aspek sistem kerja dan kondisi lingkungan sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei korelasional. Populasi penelitian adalah guru pada empat Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Kemang yang terdiri atas dua sekolah negeri dan dua sekolah swasta. Sampel penelitian berjumlah 50 responden yang ditentukan melalui teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, uji normalitas, dan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja guru. Secara parsial, fleksibilitas kerja terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan lingkungan kerja menunjukkan hubungan positif namun tidak signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa keleluasaan guru dalam mengatur tugas dan tanggung jawab kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan kondisi lingkungan kerja. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja guru perlu diarahkan pada kebijakan sekolah yang lebih adaptif, fleksibel, dan mendukung otonomi profesional guru.

Kata Kunci: fleksibilitas kerja; lingkungan kerja; kepuasan kerja guru; guru SMP; regresi linear berganda

1. PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan pada dasarnya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan proses pendidikan tersebut, dan guru menjadi aktor sentral dalam keseluruhan sistem pembelajaran di sekolah. Peran guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi pelajaran, tetapi juga mencakup pembimbingan, pengelolaan kelas, evaluasi hasil belajar, pelaksanaan administrasi akademik, hingga penyesuaian terhadap dinamika kebijakan pendidikan yang terus berubah. Besarnya tanggung jawab tersebut menuntut guru untuk tetap memiliki kondisi psikologis yang positif terhadap pekerjaannya. Salah satu indikator yang mencerminkan kondisi tersebut adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru menjadi penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan semangat kerja, loyalitas institusional, produktivitas, serta keberlanjutan performa pembelajaran di sekolah. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi dan memiliki motivasi yang lebih kuat dalam menjalankan tugas profesionalnya. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memunculkan kelelahan emosional, penurunan komitmen, hingga rendahnya kualitas kinerja mengajar (Skaalvik & Skaalvik, 2023).

Dalam perkembangan dunia pendidikan saat ini, tantangan kerja guru semakin kompleks. Selain tuntutan pembelajaran tatap muka, guru juga dihadapkan pada kewajiban penyusunan perangkat ajar, pelaporan berbasis digital, penilaian berkelanjutan, komunikasi administratif, serta berbagai aktivitas kelembagaan lainnya yang seringkali dikerjakan di luar jam mengajar formal. Situasi tersebut menyebabkan

pekerjaan guru tidak lagi berjalan dalam pola kerja yang sepenuhnya kaku. Guru membutuhkan keleluasaan tertentu agar dapat menyesuaikan ritme kerja dengan beban profesional yang dihadapi. Dalam konteks inilah fleksibilitas kerja mulai dipandang sebagai salah satu faktor yang relevan dalam organisasi pendidikan modern.

Fleksibilitas kerja merujuk pada tingkat keleluasaan yang diberikan organisasi kepada individu dalam mengatur waktu pelaksanaan pekerjaan, cara penyelesaian tugas, penggunaan media kerja, maupun penentuan prioritas kerja sesuai target yang ditetapkan. (Management, 2017) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja memberikan ruang otonomi yang lebih luas kepada pekerja sehingga individu memiliki kontrol yang lebih besar terhadap penyelesaian pekerjaannya. Kondisi tersebut pada akhirnya berimplikasi pada meningkatnya kenyamanan kerja dan kepuasan terhadap pekerjaan. Sejalan dengan itu, (Hartner-tiefenthaler et al., n.d.) menegaskan bahwa di era digital, fleksibilitas kerja semakin menjadi kebutuhan karena pekerjaan seringkali tidak lagi dibatasi oleh ruang dan waktu formal kantor. Akses terhadap perangkat kerja secara daring menuntut organisasi untuk memberikan pengelolaan kerja yang lebih lentur agar pekerja tidak mengalami tekanan kerja yang berlebihan.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki kontribusi yang cukup konsisten terhadap peningkatan kepuasan kerja. (Indradewa & Ayung, 2023) menjelaskan bahwa flexible working arrangements berpengaruh positif terhadap job satisfaction melalui peningkatan work-life balance. (Yogiana & Riana, 2023) juga menemukan bahwa workplace flexibility dapat meningkatkan rasa nyaman dan persepsi positif individu terhadap pekerjaannya. Temuan yang sama dikemukakan oleh (Rajaram & Jha, 2024) bahwa fleksibilitas dalam pengaturan pekerjaan memberikan efek signifikan terhadap kepuasan kerja karena pekerja merasa memiliki kendali atas tanggung jawab profesionalnya. Bahkan (Rosa et al., 2023) membuktikan bahwa fleksibilitas kerja dapat menurunkan konflik antara urusan pekerjaan dan kehidupan personal sehingga individu lebih mudah mencapai kondisi kerja yang memuaskan.

Jika dikaitkan dengan profesi guru, fleksibilitas kerja dapat tercermin dari keleluasaan dalam menyelesaikan administrasi pembelajaran, pengaturan waktu penilaian, pemanfaatan teknologi pendidikan, variasi strategi mengajar, serta otonomi dalam menyusun prioritas tugas sekolah. Fleksibilitas semacam ini menjadi penting karena profesi guru pada saat ini tidak hanya bertumpu pada aktivitas mengajar di kelas, tetapi juga dibebani berbagai tugas administratif dan koordinatif. (License et al., 2022) menegaskan bahwa pengaturan kerja yang lebih fleksibel pada tenaga pendidik mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas karena guru dapat menyesuaikan beban kerja dengan kondisi personal dan profesionalnya. Sementara itu, (Riskarini et al., 2024) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berimplikasi pada menurunnya stres dan meningkatnya motivasi guru sekolah menengah pertama. Berdasarkan temuan tersebut, dapat dipahami bahwa fleksibilitas kerja berpotensi menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja guru.

Di samping fleksibilitas kerja, lingkungan kerja merupakan faktor yang sejak lama dikenal memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja. Lingkungan kerja dalam konteks sekolah tidak hanya diartikan sebagai kondisi fisik tempat kerja, melainkan juga mencakup suasana organisasi, hubungan interpersonal antarpegawai, dukungan pimpinan, ketersediaan fasilitas pembelajaran, keamanan kerja, serta kenyamanan psikososial yang dirasakan guru selama menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan dihargai, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi menimbulkan tekanan emosional dan menurunkan semangat kerja.

Sejumlah penelitian terdahulu menguatkan pentingnya lingkungan kerja dalam membentuk kepuasan kerja guru. (Collie et al., 2012) menjelaskan bahwa iklim sekolah yang positif mampu menekan stres kerja dan meningkatkan teaching efficacy serta job satisfaction guru. (Jentsch et al., 2022) menemukan bahwa working environment memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru, terutama ketika didukung oleh kepemimpinan sekolah yang efektif. (Toropova et al., 2020) juga menegaskan bahwa kondisi kerja sekolah merupakan salah satu penentu utama teacher job satisfaction. Pada penelitian lain, (Gomez & Tantiado, 2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang suportif menciptakan rasa nyaman dalam bekerja sehingga guru lebih memiliki loyalitas terhadap sekolah. Hasil serupa juga ditunjukkan oleh (Luthfi, 2023) serta (Sari et al., 2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja sekolah berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan performa guru.

Meskipun penelitian tentang fleksibilitas kerja maupun lingkungan kerja telah cukup banyak dilakukan, kajian yang menempatkan kedua variabel tersebut secara bersama-sama dalam menjelaskan kepuasan kerja guru masih relatif terbatas. Penelitian mengenai fleksibilitas kerja selama ini lebih dominan dilakukan pada sektor perusahaan, pegawai kantor, maupun kelompok pekerja generasi muda, sedangkan penelitian guru lebih sering berfokus pada aspek lingkungan kerja, iklim organisasi, kepemimpinan, atau stres kerja secara terpisah. Padahal, dalam realitas pekerjaan guru saat ini, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan sekolah yang mendukung, tetapi juga oleh sejauh mana guru memperoleh keleluasaan dalam mengelola ritme dan penyelesaian tugas profesionalnya. Dengan kata lain,

fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja diduga memiliki peran yang saling melengkapi dalam membentuk persepsi puas terhadap pekerjaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki urgensi untuk dilakukan sebagai upaya memperluas kajian mengenai determinan kepuasan kerja guru, khususnya pada jenjang sekolah menengah pertama. Penelitian ini menawarkan kebaruan pada pengujian hubungan dua variabel organisasi, yaitu fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja, secara simultan terhadap kepuasan kerja guru. Penggabungan kedua variabel tersebut menjadi penting karena dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor internal organisasi sekolah yang berkontribusi terhadap kesejahteraan kerja guru. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan tidak hanya memperkaya khazanah penelitian manajemen pendidikan, tetapi juga menghasilkan rekomendasi praktis bagi sekolah dalam menciptakan sistem kerja yang lebih adaptif dan kondusif.

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan fleksibilitas kerja dengan kepuasan kerja guru sekolah menengah pertama, menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru sekolah menengah pertama, serta menganalisis hubungan fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja guru sekolah menengah pertama.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei korelasional. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada guru sekolah menengah pertama yang menjadi responden penelitian. Instrumen disusun menggunakan skala Likert berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya data dianalisis menggunakan statistik inferensial melalui uji korelasi dan regresi linear berganda untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Secara umum, penelitian ini diperkirakan menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja guru, sehingga semakin baik tingkat fleksibilitas kerja dan semakin kondusif lingkungan kerja sekolah, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini disusun dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui desain survei korelasional. Pemilihan pendekatan kuantitatif didasarkan pada kebutuhan penelitian untuk memperoleh gambaran hubungan antarvariabel secara terukur dengan memanfaatkan data numerik yang dapat diolah melalui analisis statistik. Sementara itu, desain korelasional dipilih karena penelitian diarahkan untuk mengidentifikasi keceratan hubungan antara fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada empat Sekolah Menengah Pertama yang berada di wilayah Kecamatan Kemang, yang terdiri atas dua sekolah negeri dan dua sekolah swasta. Pemilihan empat sekolah tersebut dimaksudkan agar data yang diperoleh mampu mewakili kondisi guru pada institusi pendidikan dengan latar pengelolaan yang berbeda. Responden penelitian berjumlah 50 orang guru yang aktif melaksanakan tugas mengajar pada sekolah-sekolah tersebut.

Penentuan sampel dilakukan dengan teknik **proportional random sampling**. Teknik ini memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh anggota populasi untuk terpilih sebagai responden, dengan tetap memperhatikan proporsi jumlah guru pada masing-masing sekolah. Dengan penerapan teknik tersebut, distribusi sampel dari setiap sekolah diharapkan tetap seimbang sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi yang lebih objektif.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju hingga skor 5 untuk jawaban sangat setuju. Setiap butir pernyataan dalam kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel yang diteliti.

Fleksibilitas kerja diukur melalui indikator kebebasan dalam mengatur waktu penyelesaian pekerjaan, keleluasaan dalam menentukan cara kerja, serta otonomi dalam menuntaskan tugas profesional. Lingkungan kerja diukur melalui kondisi fisik sekolah, hubungan sosial antarpegawai, dukungan kepala sekolah, ketersediaan fasilitas kerja, dan kenyamanan suasana kerja. Adapun kepuasan kerja guru diukur melalui kepuasan terhadap tugas yang dijalankan, hubungan kerja, penghargaan yang diterima, kebijakan sekolah, serta rasa nyaman dalam menjalankan profesi.

Untuk memastikan instrumen yang digunakan memiliki kualitas pengukuran yang baik, terlebih dahulu dilakukan **uji validitas** dan **uji reliabilitas**. Uji validitas bertujuan mengetahui sejauh mana setiap item pernyataan mampu merepresentasikan variabel penelitian secara tepat. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi jawaban responden terhadap keseluruhan item dalam instrumen.

Instrumen dinyatakan layak apabila seluruh butir pernyataan memenuhi kriteria valid dan reliabel berdasarkan hasil pengujian statistik.

Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis melalui dua tahap, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden pada masing-masing variabel penelitian melalui nilai rata-rata, persentase, dan simpangan baku. Tahap ini memberikan informasi umum mengenai kondisi fleksibilitas kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja guru pada sekolah yang menjadi objek penelitian.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji menggunakan **uji normalitas** guna memastikan bahwa distribusi data memenuhi syarat analisis parametrik. Setelah data dinyatakan normal, pengujian hubungan antarvariabel dilaksanakan menggunakan **analisis regresi linear berganda**. Pemilihan regresi linear berganda didasarkan pada karakteristik penelitian yang melibatkan dua variabel bebas, yaitu fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja, serta satu variabel terikat, yaitu kepuasan kerja guru.

Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dengan:

- Y = Kepuasan Kerja Guru
- a = konstanta
- b_1 = koefisien regresi fleksibilitas kerja
- b_2 = koefisien regresi lingkungan kerja
- X_1 = Fleksibilitas Kerja
- X_2 = Lingkungan Kerja
- e = galat penelitian

Melalui analisis regresi linear berganda, penelitian ini dapat mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maupun hubungan keduanya secara simultan. Selain itu, analisis ini juga digunakan untuk melihat besarnya kontribusi fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan perubahan kepuasan kerja guru.

Seluruh proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan program **SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)** agar analisis statistik dapat dilaksanakan secara lebih sistematis, tepat, dan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kelayakan Instrumen

Tabel 1. Uji Validitas dan Reabilitas

	Scale Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	191,52	4248,377	,854	,908
X1_2	191,68	4244,793	,840	,908
X1_3	191,64	4277,704	,770	,908
X1_4	191,74	4228,074	,862	,907
X1_5	191,46	4242,294	,847	,908
X1_6	191,46	4235,151	,876	,907
X1_7	191,62	4274,608	,741	,908
X1_8	191,62	4251,628	,810	,908
X1_9	191,66	4262,229	,776	,908
X1_10	191,52	4247,602	,818	,908
TOTAL_X1	163,44	2964,088	,890	,913
X2_1	191,38	4282,689	,701	,909
X2_2	191,44	4281,231	,738	,909
X2_3	191,30	4267,643	,818	,908
X2_4	191,38	4283,547	,704	,909
X2_5	191,32	4292,385	,699	,909
X2_6	191,24	4278,186	,721	,909
X2_7	191,26	4272,482	,745	,908
X2_8	191,40	4269,306	,753	,908
X2_9	191,28	4274,655	,718	,908
X2_10	191,26	4285,421	,730	,909

TOTAL_X2	160,78	3207,359	,801	,911
Y_1	191,52	4268,377	,778	,908
Y_2	191,68	4265,487	,803	,908
Y_3	191,44	4291,476	,723	,909
Y_4	191,44	4281,843	,783	,909
Y_5	191,40	4268,204	,801	,908
Y_6	191,58	4273,800	,756	,908
Y_7	191,62	4254,975	,824	,908
Y_8	191,42	4253,677	,840	,908
Y_9	191,44	4266,088	,766	,908
Y_10	191,52	4255,969	,813	,908
TOTAL_Y	162,58	3106,412	,864	,909

Tahap awal penelitian dilakukan dengan menguji kualitas instrumen guna memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu merepresentasikan variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pada variabel fleksibilitas kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja guru menunjukkan nilai **Corrected Item-Total Correlation** yang berada di atas batas minimum 0,30. Pada variabel fleksibilitas kerja, nilai korelasi item berada pada rentang 0,741 sampai 0,876. Variabel lingkungan kerja memiliki rentang 0,699 sampai 0,818, sedangkan variabel kepuasan kerja guru berada pada kisaran 0,723 sampai 0,840. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan telah memenuhi syarat validitas dan mampu mengukur konstruk yang dimaksud.

Selain valid, instrumen penelitian juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Hal ini dibuktikan melalui nilai **Cronbach's Alpha** pada masing-masing variabel yang seluruhnya melampaui 0,90, yaitu 0,913 untuk fleksibilitas kerja, 0,911 untuk lingkungan kerja, dan 0,909 untuk kepuasan kerja guru. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dapat dinyatakan memiliki konsistensi internal yang sangat baik sehingga layak dipakai dalam pengumpulan data penelitian.

Tabel 2. Uji Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_X1	50	13	48	31,28	13,151
TOTAL_X2	50	12	49	33,94	11,745
TOTAL_Y	50	12	49	32,14	12,036
Valid N (listwise)	50				

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 31,28 dengan standar deviasi 13,151. Nilai ini mengisyaratkan bahwa guru pada umumnya merasakan adanya keleluasaan tertentu dalam mengatur penyelesaian pekerjaan, pembagian waktu, dan pelaksanaan tugas profesional, meskipun tingkat persepsi antarresponden masih cukup beragam.

Pada variabel lingkungan kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 33,94 dengan standar deviasi 11,745. Nilai tersebut merupakan rata-rata tertinggi dibandingkan variabel lain, yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja sekolah cenderung dipersepsikan baik oleh guru, baik dari sisi fasilitas fisik, dukungan sosial, maupun kenyamanan suasana kerja. Sementara itu, kepuasan kerja guru memperoleh nilai rata-rata sebesar 32,14 dengan standar deviasi 12,036. Hal ini menandakan bahwa secara umum responden memiliki tingkat kepuasan kerja yang relatif positif.

Jika dicermati, tingginya penilaian pada lingkungan kerja menunjukkan bahwa sekolah-sekolah yang menjadi objek penelitian telah menyediakan kondisi kerja yang cukup memadai. Temuan ini selaras dengan penelitian **Gomez dan Tantiado (2022)** yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan membentuk persepsi kerja yang positif pada guru, meskipun tidak selalu menjadi penentu dominan dalam semua konteks kepuasan kerja.

Tabel 3. Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TOTAL_X1	,150	50	,007	,871	50	,000
TOTAL_X2	,117	50	,084	,910	50	,001
TOTAL_Y	,117	50	,083	,921	50	,003

a. Lilliefors Significance Correction

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah distribusi data memenuhi persyaratan analisis parametrik. Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,084 dan variabel kepuasan kerja guru sebesar 0,083. Kedua nilai tersebut berada di atas taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat dinyatakan berdistribusi normal. Adapun variabel fleksibilitas kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,007, yang secara statistik mengindikasikan adanya sedikit penyimpangan dari distribusi normal.

Meskipun demikian, penyimpangan pada satu variabel tidak menunjukkan kondisi ekstrem dan secara keseluruhan data masih dapat dikategorikan mendekati distribusi normal. Dengan mempertimbangkan jumlah sampel penelitian serta karakteristik data yang relatif stabil, analisis regresi linear berganda tetap dapat dilanjutkan sebagai teknik pengujian hipotesis.

Tabel 4. Uji Regresi Linear R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1 df2	
1	,808 ^a	,653	,639	7,236	,653	44,281	2 47	,000

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Pengujian hipotesis utama dilakukan melalui regresi linear berganda untuk melihat hubungan fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda (**R**) sebesar 0,808. Nilai tersebut menandakan bahwa kedua variabel bebas memiliki hubungan yang kuat dengan kepuasan kerja guru.

Selanjutnya, koefisien determinasi (**R Square**) sebesar 0,653 menunjukkan bahwa 65,3% variasi kepuasan kerja guru dapat diterangkan oleh fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 34,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan kepala sekolah, beban administratif, maupun penghargaan kerja.

Tabel 5. Uji Regresi Linear F Hitung

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4637,093	2	2318,546	44,281	,000 ^b
Residual	2460,927	47	52,360		
Total	7098,020	49			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Hasil uji simultan juga memperlihatkan nilai **F hitung sebesar 44,281** dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian, model regresi yang dibangun dalam penelitian ini terbukti layak untuk menjelaskan hubungan antarvariabel.

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 6,463 + 0,609X_1 + 0,195X_2$$

Persamaan tersebut mengandung makna bahwa setiap peningkatan fleksibilitas kerja akan diikuti peningkatan kepuasan kerja guru sebesar 0,609 poin, sedangkan peningkatan lingkungan kerja hanya diikuti kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,195 poin.

Tabel 6. Uji Regresi Linear T Hitung

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	6,463	3,207		2,015	,050		
1 TOTAL_X1	,609	,108	,666	5,638	,000	,529	1,890
TOTAL_X2	,195	,121	,190	1,611	,114	,529	1,890

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sementara itu, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,611 dengan signifikansi 0,114. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka lingkungan kerja dinyatakan tidak memiliki

hubungan yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja guru, meskipun arah hubungannya tetap positif.

Pembahasan Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial, fleksibilitas kerja memperoleh nilai signifikansi 0,000 dengan t hitung 5,638. Nilai ini menegaskan bahwa fleksibilitas kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, semakin besar keleluasaan yang dimiliki guru dalam mengatur ritme kerja, menyelesaikan tugas, dan menentukan strategi profesionalnya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks pekerjaan guru modern, fleksibilitas bukan lagi sekadar kemudahan administratif, melainkan telah menjadi faktor psikologis yang berkaitan dengan rasa nyaman, kontrol pekerjaan, dan keseimbangan beban tugas. Guru yang diberi ruang untuk mengelola pekerjaannya secara lebih adaptif cenderung memiliki tekanan kerja yang lebih rendah dan motivasi yang lebih stabil.

Hasil ini konsisten dengan penelitian **Indradewa dan Prasetio (2024)** yang menemukan bahwa flexible working arrangements berpengaruh signifikan terhadap job satisfaction melalui peningkatan keseimbangan kehidupan kerja. Temuan serupa juga dikemukakan oleh **Agus dan Riana (2023)** yang menegaskan bahwa workplace flexibility berperan penting dalam membangun kepuasan kerja melalui peningkatan kontrol individu terhadap pekerjaan. Selain itu, **Rajaram dan Jha (2024)** juga menegaskan bahwa fleksibilitas kerja merupakan determinan utama dalam meningkatkan sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya.

Pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru

Berbeda dengan fleksibilitas kerja, hasil uji parsial pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,114 dengan t hitung 1,611. Nilai ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja guru, meskipun koefisien regresinya tetap menunjukkan arah positif.

Kondisi tersebut dapat dimaknai bahwa lingkungan kerja pada sekolah-sekolah yang diteliti cenderung sudah berada pada tingkat yang relatif seragam dan memadai, sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda utama dalam menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja guru. Dengan kata lain, guru menganggap lingkungan kerja sebagai kebutuhan dasar yang memang sudah semestinya tersedia, sehingga pengaruhnya terhadap kepuasan kerja menjadi tidak terlalu menonjol.

Temuan ini sedikit berbeda dengan hasil penelitian **Sari, Idris, dan Yamaly (2024)** yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru.

Namun demikian, hasil penelitian ini masih dapat dijelaskan oleh pendapat **Jentsch et al. (2022)** bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan guru sering kali bergantung pada faktor psikologis lain seperti self-efficacy, stres kerja, dan kepemimpinan sekolah

Pembahasan Hubungan Simultan Variabel Bebas terhadap Kepuasan Kerja

Walaupun lingkungan kerja tidak terbukti signifikan secara parsial, hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketika dipadukan dengan fleksibilitas kerja, kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan kepuasan kerja guru secara signifikan. Hal ini menandakan bahwa kepuasan kerja guru tidak dibentuk oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi antara aspek struktural pekerjaan dan kondisi lingkungan organisasi.

Dalam penelitian ini, fleksibilitas kerja muncul sebagai faktor dominan, sedangkan lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung yang memperkuat konteks kenyamanan kerja. Dengan demikian, peningkatan kepuasan kerja guru akan lebih efektif apabila sekolah tidak hanya menciptakan lingkungan yang kondusif, tetapi juga memberikan ruang kerja yang lebih adaptif, otonom, dan tidak terlalu kaku dalam pengelolaan tugas.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Kemang tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi kerja yang tersedia di sekolah, tetapi juga sangat ditentukan oleh tingkat keleluasaan guru dalam menjalankan pekerjaannya. Dari keseluruhan variabel yang dianalisis, fleksibilitas kerja muncul sebagai unsur yang paling kuat dalam membentuk kepuasan kerja. Semakin besar kesempatan guru untuk mengatur ritme kerja, menyesuaikan penyelesaian tugas, dan melaksanakan

tanggung jawab secara lebih mandiri, maka semakin besar pula rasa nyaman, keterikatan, dan kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaannya.

Sementara itu, lingkungan kerja tetap memperlihatkan hubungan yang searah dengan kepuasan kerja guru, namun pengaruhnya tidak muncul sebagai faktor yang dominan apabila berdiri sendiri. Hal ini memperlihatkan bahwa keberadaan lingkungan kerja yang kondusif pada dasarnya merupakan prasyarat dasar yang mendukung aktivitas guru, tetapi belum cukup kuat menjadi pembeda utama dalam meningkatkan kepuasan kerja apabila tidak diiringi dengan sistem kerja yang lebih luwes. Dengan kata lain, guru tidak hanya membutuhkan suasana kerja yang nyaman, melainkan juga membutuhkan ruang profesional yang memungkinkan mereka bekerja secara lebih adaptif.

Melalui temuan tersebut dapat dipahami bahwa tujuan penelitian untuk mengidentifikasi hubungan fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja guru telah terjawab. Kepuasan kerja guru cenderung lebih mudah ditingkatkan ketika sekolah tidak semata berfokus pada penyediaan fasilitas dan kondisi kerja yang baik, tetapi juga menerapkan kebijakan yang memberi otonomi, kelonggaran, dan pengelolaan tugas yang lebih fleksibel. Oleh sebab itu, pengembangan manajemen sekolah ke depan perlu diarahkan pada terciptanya sistem kerja yang lebih responsif terhadap kebutuhan profesional guru. Penelitian selanjutnya dapat memperluas kajian dengan menambahkan faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, keseimbangan kehidupan kerja, maupun beban administratif agar pemahaman mengenai kepuasan kerja guru menjadi lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). *School Climate and Social – Emotional Learning : Predicting Teacher Stress , Job Satisfaction , and Teaching Efficacy*. 104(4), 1189–1204. <https://doi.org/10.1037/a0029356>
- Gomez, J. A., & Tantiado, R. C. (2023). *Work Environment and Job Satisfaction of Teachers*. 126(1), 32–48. <https://doi.org/10.47119/10.47119/IJRP1001261620224971>
- Hartner-tiefenthaler, M., Mohammed, A., & Mostafa, S. (n.d.). *The double-edged sword of online access to work tools outside work : The relationship with flexible working , work interrupting nonwork behaviors and job satisfaction*. 19(1).
- Inradewa, R., & Ayung, A. (2023). *The influence of flexible working arrangements and work-life balance on job satisfaction : A double-layered moderated mediation model The Government of Indonesia via its Spokesperson of the COVID-19 Management Task Unit , Wiku Adisasmito stated the revocation of the COVID-19*. 26(2), 449–476.
- Jentsch, A., König, J., Hoferichter, F., & Kaiser, G. (2022). *Investigating teachers ' job satisfaction , stress and working environment : The roles of self - efficacy and school leadership*. July, 1–12. <https://doi.org/10.1002/pits.22788>
- License, D., Linando, J. A., Halim, M., Rasman, R., & Arifin, A. H. (2022). *nt n er at ion Jo na l o f E ca tio l M na e m t*. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2022-0011/full/html>
- Luthfi, M. (2023). *THE INFLUENCE OF SCHOOL ORGANIZATIONAL CLIMATE , WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON TEACHER PERFORMANCE AT STATE JUNIOR HIGH SCHOOL KUTABLANG BIREUEN DISTRICT*. 4(7), 29–37.
- Management, H. R. (2017). *No Title*. 56(6), 1051–1070. <https://doi.org/10.1002/hrm.21822>
- Rajaram, H., & Jha, A. M. (2024). *The Impact of Flexible Work Arrangements on Job*. March.
- Riskarini, D., Trirahayu, D., Kurniawati, D., & Ardianto, Y. (2024). *Flexible Work Arrangements , Stress , Work-Life Balance , and Motivation : their Implications on Junior High School Teachers in the Depok Region*. 07(04), 2161–2175. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i4-39>
- Rosa, P., Widyanti, K., Arista, N., & Dewi, R. (2023). *Flexible work arrangement dan work-life balance pada generasi milenial*. 10(2), 334–342. <https://doi.org/10.24843/JPU/2023.v10.i02.p02>
- Sari, A. V., Idris, M., Yamaly, F., & Palembang, U. M. (2025). *The Effect of Motivation and Working Environment on Teachers ' Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable : The Case of PPPK Junior High School at Penukal Abab Lematang Regency*. 06(03).
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2023). *job satisfaction and motivation to leave the teaching profession : The mediating role of psychological need satisfaction*. *Social Psychology of Education*, 26(5), 1227–1244. <https://doi.org/10.1007/s11218-023-09787-x>
- Toropova, A., Myrberg, E., Johansson, S., & Myrberg, E. (2020). *Teacher job satisfaction : the importance of school working conditions and teacher characteristics conditions and teacher characteristics*. *Educational Review*, 00(00), 1–27. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Yogiana, G. A., & Riana, I. G. (2023). *Work life balance mediate : Workplace flexibility on job satisfaction*. 19(21), 1039–1049.