

## Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Rada Sari<sup>1</sup>, Dessi Susanti<sup>2</sup>

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang  
radasari9@gmail.com<sup>1</sup>, dessisusanti@fe.unp.ac.id<sup>2</sup>

**Abstract :** *This article intends to see the influence of vertical communication and work environment on teacher job satisfaction at SMK Negeri 3 Padang. The study used three variables, namely vertical communication, work environment and job satisfaction. This article is a descriptive quantitative research. There is a population of 79 teachers in this study, with sampling using a total sampling technique. Then obtained a sample of 79 teachers. The data collection technique used a research questionnaire. The collected data were analyzed using multiple regression analysis, to see which component had the most dominant influence on teacher job satisfaction at SMK Negeri 3 Padang. which component had the most dominant influence on teacher job satisfaction at SMK Negeri 3 Padang. The acquisition of this study obtained: 1) vertical communication has a positive and significant impact on teacher job satisfaction at SMK Negeri 3 Padang seen from the sig value.  $0.000 < 0.05$ . 2) the work environment has a positive and significant impact on teacher job satisfaction at SMK Negeri 3 Padang as seen from the sig value.  $0.000 < 0.05$ . 3) vertical communication and work environment together have a positive and significant influence on teacher job satisfaction at SMK Negeri 3 Padang seen from the sig value.  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords :** *vertical communication, work environment, job satisfaction*

### PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga pendidikan tempat terjadinya proses belajar mengajar yang di dalamnya terdapat sumber daya, mencakup sumber daya manusia (SDM) dan juga bukan manusia. SDM yang ada di sekolah mencakup kepala sekolah, guru, petugas tata usaha dan siswa, serta sumber daya bukan manusia ialah fasilitas berbentuk sarana dan prasarana. Proses kegiatan belajar mengajar disekolah memerlukan sumber daya yang bermutu dalam keahliannya yaitu guru (Beavers 2009, Mukminin et al., 2017). Guru merupakan salah satu faktor penting dalam penentuan kualitas pendidikan. Menurut (Undang-Undang (2005), guru merupakan pendidik profesional tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melewati jalur formal pendidikan dasar dan juga pendidikan menengah. Guru mempunyai peran penting pada pendidikan, oleh sebab itu mutu dan kualitas guru harus diperhatikan dengan baik untuk mencapai kinerja guru yang baik, hal serupa juga dikemukakan bahwa dalam pendidikan guru memiliki peran penting (Juhji 2016, Darmadi 2016, Manik & Bustomi 2011). Menurut Rosyada (Fitrah, 2017), kepala sekolah dan guru

berkewajiban terhadap kualitas proses dan hasil belajar untuk menaikkan mutu pendidikan dalam negeri. Berdasarkan hal tersebut yang harus diperhatikan pada sumber daya manusia khususnya guru adalah kepuasan mereka dalam bekerja. Mengemukakan (Hasibuan, 2012), kepuasan kerja ialah perilaku yang menggembirakan dan menyukai pekerjaan. Sedangkan (Bangun, 2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu penilaian suatu pekerjaan apakah pekerjaan tersebut menggembirakan atau tidak menggembirakan untuk dilakukan. Perbuatan ini tampak pada akhlak kerja, kepatuhan dan kinerja. Kepuasan tampak dari perilaku baik guru atas pekerjaan dan semua hal yang dialami di sekitar kerja (Susanti, 2016). Supaya tercapainya suatu kepuasan ketika bekerja seorang guru akan berupaya secara optimal dengan segenap kemampuan yang dia punya untuk menuntaskan pekerjaannya, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Semakin banyak bagian-bagian pada pekerjaan bila serasi dengan kemauan karyawan, maka meningkat kepuasan yang dinikmati, seperti itu jika sedikit (kecil) bagian-bagian pada pekerjaan yang cocok dengan kemauan karyawan akan kecil kepuasan yang dialami (Suwatno, 2011). Serta kepuasan kerja juga merupakan sejauh mana orang menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka (Gok et al., 2015). Kepuasan kerja banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya ialah komunikasi dan lingkungan kerja.

Namun Namun pada kenyataannya berdasarkan observasi yang penulis lakukan di SMK N 3 Padang ketika PPLK dan juga wawancara dengan beberapa orang guru senior, fenomena yang terjadi ialah masih terdapat masalah kepuasan guru dalam bekerja dimana tercermin dari disiplin kerja, mereka datang saat akan mengajar, suka meninggalkan kelas ketika belajar, dan juga pulang lebih awal dari jam pulang yang telah ditentukan, serta masih ada yang tidak hadir tanpa keterangan. Serta terdapat hubungan yang kurang selaras antar guru, mereka ada yang tidak saling tegur sapa, mereka juga ada yang bertengkar di depan siswa dan mengeluarkan kata-kata yang kurang baik di dengar oleh siswa, karena guru adalah panutan dan teladan bagi siswanya.

Hal ini penulis duga bahwa guru masih kurang puas dalam bekerja. Indikasi kurang puasnya guru tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah :

**Tabel 1. Studi Awal tentang Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Respon				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1	Kesulitan dalam tugas menimbulkan rasa puas dalam diri saya	6	30	14	70	20
2	Dalam meningkatkan kemampuan saya, kepala sekolah menawarkan pelatihan	10	50	10	50	20
3	Saya tergolong guru yang selalu memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karier	7	35	13	65	20
4	Setiap ada peluang untuk mengembangkan diri, saya lakukan dan mendapat dukungan dari	8	40	12	60	20

	kepala sekolah					
5	Sebagai guru saya memperoleh pendapatan yang sudah memadai	14	70	6	30	20
6	Teman kerja saya sering mengasih dukungan dan membantu saya jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan	7	35	13	65	20
7	Kebijakan yang dijalankan oleh kepala sekolah cukup adil bagi saya	12	60	8	40	20
	Rata-rata		45,71 %		54,29 %	100 %

Sumber: Observasi Awal Guru SMK N 3 Padang (2020)

Secara umum hampir 54,29 % guru mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Dari tabel 1 ketidakpuasan guru ditimbulkan oleh kesulitan guru dalam bertugas dan dukungan yang diberikan rekan sekerja yang tidak maksimal serta belum ada kesempatan guru dalam mengembangkan karier.

Faktor lain yang penulis duga mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah komunikasi vertikal. Pada komunikasi termuat aliran informasi. Menurut De Vito (Evelina & Angeline, 2014), aliran informasi dalam komunikasi ke atas (naik) dan komunikasi ke bawah (turun). Komunikasi antara guru dengan kepala sekolah maupun kepala sekolah dengan guru. Gilmer (Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa salah satu yang menyebabkan kepuasan kerja ialah komunikasi (vertikal), dimana bila pimpinan mau mengindahkan, memaklumi dan menghargai pendapat atau kinerja pegawai dapat mendatangkan kepuasan dalam bekerja. Sewaktu PPLK di SMK Negeri 3 Padang penulis melihat fenomena, masih terdapat masalah terkait dengan komunikasi disekolah yaitu secara vertikal antara kepala sekolah dengan guru dan sebaliknya, bebarapa guru yang kurang mempedulikan aturan yang dikeluarkan kepala sekolah, guru tersebut tidak merespon perintah kepala sekolah dengan baik. Hal ini disebabkan karena dengan kepala sekolah yang baru maka guru kurang terbiasa dengan aturan yang dari kepala sekolah yang baru tersebut, selama ini mereka sudah terbiasa dengan keadaan peraturan kepala sekolah yang lama. Indikasi kurang efektifnya komunikasi vertikal antara kepala sekolah dengan guru maupun sebaliknya bisa dilihat pada tabel dibawah :

**Tabel 2. Studi Awal tentang Komunikasi Vertikal**

No	Pernyataan	Respon				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya selalu menyampaikan kepada kepala sekolah tentang informasi persoalan pekerjaan yang belum terpecahkan	8	40	12	60	20
2	Kepala sekolah berempati atas apa yang dirasakan oleh guru	10	50	10	50	20
3	Kepala sekolah memberikan keputusan atau bersikap dengan memperhatikan bawahannya	12	60	8	40	20
4	Kepala sekolah selalu memberikan	8	40	12	60	20

reaksi atau respon positif saat berkomunikasi dengan saya					
5 Kepala sekolah memahami bahwa kepentingan para guru berbeda-beda	11	55	9	45	20
Rata-rata		49%		51 %	100 %

Sumber: Observasi Awal Guru SMK N 3 Padang (2020)

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa di SMK Negeri 3 Padang masih terdapat permasalahan mengenai komunikasi vertikal, dimana terdapat 51% guru mengalami masalah komunikasi dengan kepala sekolah maupun sebaliknya. Kurang efektifnya komunikasi vertikal ini ditimbulkan oleh kurangnya keterbukaan guru kepada kepala sekolah, guru tidak menyampaikan persoalan terkait pekerjaan yang belum terpecahkan kepada kepala sekolah dan juga kepala sekolah kurang merespon secara positif ketika berkomunikasi dengan guru serta kepala sekolah kurang berempati apa yang dirasakan oleh guru. Berdasarkan hal ini dapat di diketahui bahwa komunikasi antara kepala sekolah dengan guru belum terjalin secara optimal.

Selain komunikasi vertikal faktor lainnya yang mendatangkan kepuasan kerja guru ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja bagi guru ialah lingkungan sekolah. (Hasibuan, 2012) mengatakan sebagian faktor yang menimbulkan kepuasan dalam bekerja ialah suasana atau lingkungan kerja, dimana tempat sekitaran karyawan mengerjakan tugas rutinnnya (Siagian, 2014). Lingkungan kerja menurut Nitisemito (Rosa, 2015) ialah semua hal disekeliling karyawan serta bisa mendorong untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan. Lingkungan kerja yang kondusif dan aman akan memberikan kedamaian para karyawan dalam bekerja serta menimbulkan kedekatan antar semua rekan kerja. Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan di SMK N 3 Padang terdapat lingkungan kerja yang kurang kondusif dan hubungan yang kurang harmonis antara sesama guru, dimana terlihat fenomenanya guru masih sering ribut dan bertengkar di sekolah, dan peletakkan barang-barang diruang guru yang masih belum tertata rapi, tumpukkan buku di sudut ruangan dan didepan lemari, sehingga hal ini mengganggu kelancaran dalam bekerja.

Indikasi kurang kondusifnya lingkungan kerja tersebut bisa diamati pada tabel dibawah:

**Tabel 3. Studi Awal tentang Lingkungan Kerja (sekolah)**

No	Pernyataan	Respon				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya merasa kondisi penerangan (listrik dan sinar matahari) diruangan kerja saya sudah terpenuhi	14	70	6	30	20
2	Ruangan ber-AC/kipas angin yang suhunya cukup membuat ruangan menjadi adem sehingga saya bekerja lebih nyaman	11	55	9	45	20
3	Kepala sekolah memberikan dukungan dan bimbingan kepada saya ketika menuntaskan pekerjaan	7	35	13	65	20

4	Kepala sekolah acuh dengan kesulitan saya atas pekerjaan yang diberikan	9	45	11	55	20
5	Saya menganggap hubungan yang erat terbina sesama teman kerja	7	35	13	65	20
Rata-rata		48 %		52 %		100 %

Sumber: Observasi Awal Guru SMK N 3 Padang (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa rata-rata 52% guru tidak memiliki lingkungan sekolah yang mendukung terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang kurang mendukung ini ditimbulkan oleh kurangnya dukungan kepala sekolah terkait penyelesaian pekerjaan guru serta hubungan antar sesama guru yang kurang akrab dan tidak harmonis.

Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan (Wibowo, 2014) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)" ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Maksud dari penelitian tersebut ialah guna melihat pengaruh komunikasi vertikal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan guru dalam bekerja di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Padang.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ialah deskriptif kuantitatif, menggambarkan fenomena yang berlangsung secara terang dan mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh komunikasi vertikal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Padang. Populasi 79 guru dan sampel 79 guru dengan *teknik total sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket dengan skala likert. Dalam penelitian ini penguji menggunakan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi berganda, uji F dan uji t, dengan memakai dukungan program SPSS versi 22.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Uji ini dilaksanakan guna mencari data yang dihasilkan berdistribusi normal atau tidak normal. Uji ini dikerjakan memakai metode Kolmogorov-Smirnov, memakai dukungan program SPSS versi 22.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.53699828

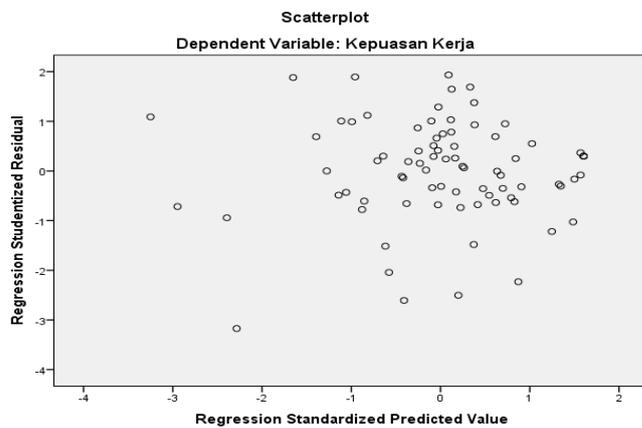
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.053
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 <sup>c</sup>

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Bersumber hasil uji tersebut bisa dilihat nilai signifikansi  $0,077 > 0,05$ , sehingga bisa diartikan nilai residualnya pengedarannya normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Merupakan asumsi pada regresi bila varians residual tidak sama untuk satu pengamatan ke yang lainnya. Uji heteroskedastisitas memakai teknik analisis grafik (*Scatterplot*), jika *scatterplot* menebar secara acak dan tidak membentuk pola ini menandakan tidak ditemukan permasalahan heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut (Suliyanto, 2011).



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

### Uji Multikolinearitas

Uji ini dikerjakan guna melihat antara setiap variabel bebas memiliki korelasi yang tinggi atau tidak. Pengujian ini memakai dukungan program SPSS versi 22 dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*, bila nilai VIF kecil dari 10, maka tidak terdapat persoalan multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi Vertikal	.500	2.002
	Lingkungan kerja	.500	2.002

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Menurut hasil uji multikolinearitas tersebut bisa dilihat tiap variabel bebas yang dipakai memiliki nilai VIF didapatkan berada dibawah 10 yaitu 2,002 sehingga bisa dimaknai bahwa tiap variabel independen yang digunakan terbebas dari gejala multikolinearitas.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis ini berfungsi menguji pengaruh variabel independen komunikasi vertikal (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja guru (Y). Analisis yang dipakai yaitu analisis regresi berganda dengan hasilnya tampak seperti dibawah ini :

**Tabel 6. Koefisien Regresi**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	12.085	3.673		3.290	.002
	Komunikasi Vertikal	.750	.086	.641	8.705	.000
	Lingkungan Kerja	.308	.072	.315	4.274	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel tersebut, tampak koefisien Komunikasi Vertikal (X1) adalah 0,750 dan koefisien Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,308 dengan nilai konstan 12,085. Jadi nilai koefisien masing-masing variabel ditemukan hasil persamaan regresi berganda ialah :

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

$$Y = 12,085 + 0,750 X_1 + 0,308X_2 + e$$

Interpretasi persamaan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang didapat adalah 12,085. Bermakna bahwa tanpa adanya variabel bebas yaitu komunikasi vertikal dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja guru hanya mencapai 12,085.
2. Nilai koefisien regresi pada variabel komunikasi vertikal bernilai positif 0,750. Berarti meningkatnya dan lancar komunikasi vertikal akan semakin meningkat pula kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Padang.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel (independen) lingkungan kerja bernilai positif 0,308. Ini menandakan bertambah baiknya dan nyaman lingkungan kerja, akan meningkat pula kepuasan guru dalam bekerja di SMK Negeri 3 Padang.

### Uji Hipotesis

#### Uji F

Suliyanto (2011:61) mengemukakan nilai F hitung berfungsi mengukur akurasi model (*goodness of fit*). Uji F dikatakan juga uji simultan, menguji apakah variabel independen yang dipakai pada model bisa mengartikan pergantian nilai variabel terikat atau tidak. Taraf acuan

yang digunakan adalah sig. < 0,05 sehingga H0 ditolak Ha diterima. Bila nilai sig. > 0,05 sehingga Ha ditolak dan Ho diterima.

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6202.775	2	3101.387	146.804	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1605.580	76	21.126		
	Total	7808.354	78			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Vertikal

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat nilai signifikansi pada pengaruh komunikasi vertikal (X1) dan lingkungan kerja (X2) dengan bersama-sama terhadap kepuasan kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga H0 ditolak Ha diterima, menandakan adanya pengaruh yang positif komunikasi vertikal (X1) dan lingkungan Kerja (X2) dengan simultan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Padang.

### Uji t

Berfungsi untuk menguji pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan taraf signifikansi yang didapatkan dari hasil pengolahan data masing-masing variabel (Suliyanto, 2011:62). Taraf acuan yang dipakai adalah sig. < 0,05 sehingga Ha diterima sedangkan H0 ditolak. Namun bila nilai sig. > 0,05 sehingga H0 diterima dan Ha ditolak.

**Tabel 8. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.085	3.673		3.290	.002
	Komunikasi Vertikal	.750	.086	.641	8.705	.000
	Lingkungan Kerja	.308	.072	.315	4.274	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Diolah (2020)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka dilakukan pengujian hipotesis melalui uji t guna membuktikan pengaruh sebagai parsial tiap variabel independen terhadap variabel dependen.

### Hipotesis 2

Komunikasi vertikal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 3 Padang.

Untuk variabel komunikasi vertikal (X1) bisa tampak pada tabel diatas, yaitu nilai t hitung sejumlah 8,705 dengan standar koefisien beta 0,641 sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha 5% (0,05) sebesar (0,000 < 0,05). Maknanya H0 ditolak dan Ha diterima atau variabel Komunikasi Vertikal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 3 Padang.

### Hipotesis 3

Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y). Untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) bisa dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 4,274 dengan standar koefisien beta 0,315 sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha 5% (0,05) sebesar (0,000 < 0,05). Artinya Ho ditolak dan Ha diterima atau kata lain Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 3 Padang.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji ini digunakan untuk menghitung sebesar apa kesanggupan model menjelaskan variabel terikat. Hasil pengukuran koefisien determinasi bisa tampak seperti dibawah:

**Tabel 9. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 <sup>a</sup>	.794	.789	4.596

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Vertikal

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Bersumberkan hasil tersebut bisa tampak nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,891, ini mengidentifikasi besarnya kontribusi antara komunikasi vertikal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru SMK Negeri 3 Padang sebesar 0,789 atau 78,9 %. Sebaliknya sisanya sejumlah 0,211 atau 21,1% disumbangkan dari faktor lain yang tidak ada diteliti.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komunikasi Vertikal (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 3 Padang

Berdasarkan pada uji hipotesis yang ditemukan bahwa variabel komunikasi vertikal dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Padang. Sesuai dengan teori Gilmer (Sutrisno, 2016) mengatakan sebagian aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah komunikasi (vertikal), dimana bila pimpinan bersedia

untuk mengindahkan, memaklumi dan menghargai kinerja pegawai dapat memunculkan kepuasan saat bekerja. Komunikasi merupakan bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi masing-masingnya. Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa komunikasi vertikal merupakan salah satu sumber terciptanya kepuasan kerja untuk karyawan/pegawai.

Sedangkan menurut teori (Hasibuan, 2012) mengemukakan sebagian aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah suasana atau lingkungan kerja. Ketika lingkungan kerja yang kondusif, aman bisa memberikan kedamaian pada pegawai ketika bekerja dan memicu kedekatan antar semua rekan kerja. Lingkungan kerja dianggap baik bila pegawainya mampu melaksanakan kegiatan secara maksimal dan tenteram. Disini lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan sekolah, karena guru bekerja di sekolah, baik fisik maupun non fisik. Jika lingkungan kerja (sekolah) baik maka guru akan melakukan pekerjaannya dengan baik pula.

Berdasarkan hasil dari uji F menandakan variabel komunikasi vertikal dan lingkungan kerja dengan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru dalam bekerja di SMK Negeri 3 Padang dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti komunikasi vertikal (X1) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Padang.

Apabila dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,789 diketahui bahwa komunikasi vertikal (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempunyai sumbangan sebesar 78,9% terhadap kepuasan guru dalam bekerja di SMK Negeri 3 Padang.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dikerjakan oleh (Iskandar & Juhana, 2014) tentang "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru di SD Baros Mandiri 5 Kota Cimahi", dimana terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Ini membuktikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dibutuhkan untuk menaikkan kepuasan guru dalam bekerja.

Jadi dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yaitu variabel Komunikasi Vertikal dan variabel Lingkungan Kerja dengan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Guru dalam bekerja di SMK Negeri 3 Padang. Semakin bagus dan meningkat komunikasi vertikal dan lingkungan kerja di sekolah sehingga meningkat pula kepuasan guru dalam bekerja.

### **Pengaruh Komunikasi Vertikal (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK negeri 3 Padang**

Menurut pengkajian yang dilakukan ditemukan komunikasi vertikal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Padang berdasarkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dalam komunikasi vertikal ini pimpinan tidak membedakan pegawainya sehingga jika komunikasi berjalan lancar maka pegawai akan merasa senang dalam bekerja.

Penelitian ini sama hasilnya pada penelitian yang dikerjakan (Agustini, 2016) tentang "Analisis Komunikasi dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Sumatera Utara" pada penelitian ini menampakkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi (pimpinan/vertikal) terhadap kepuasan ketika bekerja. Hal ini menjelaskan kalau komunikasi lancar dan efektif akan mampu mencapai

tujuan organisasi/perusahaan dengan maksimal serta suatu kegembiraan jika komunikasi itu berhasil menyampaikan informasi dan juga dapat berjalan dalam suasana menggembirakan kedua pihak. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Siburian, 2013) "The Effect of Interpersonal Communication, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Achievement Motivation to Organizational Commitment of State High School Teacher in the District Humbang Hasundutan, North Sumatera, Indonesia" pada penelitian ini ditemukan pengaruh langsung dan positif komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja. Komunikasi interpersonal ini sebagai penghubung antara guru dan kepala sekolah, pihak lain yang terkait dengan tugas guru.

Dari hasil penelitian sebelumnya, dan pendapat para ahli dapat dikemukakan bahwa komunikasi vertikal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Padang. Semakin baik dan meningkatnya komunikasi vertikal maka akan semakin naik tingkat kepuasan guru ketika bekerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 3 Padang**

Hasil pengkajian menemukan bahwa hipotesis ketiga diterima, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan guru dalam bekerja. Bisa tampak pada nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif.

Lingkungan kerja ialah semua hal yang berada disekeliling seseorang dalam bekerja dan bisa mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa sebagian besar guru berpendapat bahwa lingkungan kerja guru di SMK Negeri 3 Padang dapat dikategorikan tinggi (baik) dengan diperoleh rata-rata TCR sebesar 75,5%.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan membuat orang bekerja dengan semangat dan dapat berprestasi lebih baik dan menimbulkan kepuasan ketika bekerja. Hal ini senada dengan yang dikemukakan Jain dan Kaur (Pitaloka & Sofia, 2014), bahwa lingkungan yang menggembirakan, kelelahan, monoton, dan kebosanan diminimumkan dan prestasi kerja dapat dimaksimumkan. Sejalan dengan itu (Hasibuan, 2012) mengemukakan sebagian aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah suasana atau lingkungan kerja. ketika lingkungan kerja yang kondusif dan aman akan memberikan kedamaian para karyawan ketika bekerja dan memunculkan kedekatan antar semua rekan kerja. Lingkungan kerja dianggap bagus atau cocok bila pegawai bisa melakukan aktivitas dengan optimal dan tenteram. Lingkungan kerja fisik agar kondusif bisa dilakukan *layout*, supaya pekerjaan bisa dilaksanakan dengan baik maka ruang kerja penting untuk ditata dengan sebaik mungkin. Tata ruang kantor ialah aspek penting yang turut memperlancar kerja pegawai, dan juga rasa kepuasan pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilaksanakan (Sari, 2018) tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Sekecamatan Pondok Aren", pada penelitian ini ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru. Sejalan juga dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Widodo, 2014), "Influence of

Leadership and Work Environment To Job Satisfaction and Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java)” dimana penelitian ini menampakkan lingkungan kerja berpengaruh kerja secara signifikan dan positif terhadap kepuasan dalam kerja.

Berdasarkan hasil yang peneliti temukan, bisa dilihat lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Padang. Semakin nyaman dan kondusif lingkungan kerja sehingga meningkat pula kepuasan dalam bekerja.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil yang ditemukan serta uraian yang telah dijelaskan terkait Pengaruh Komunikasi Vertikal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Guru dalam Bekerja di SMK Negeri 3 Padang, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

Komunikasi Vertikal dan Lingkungan Kerja dengan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 3 Padang. Maknanya yaitu komunikasi vertikal dan lingkungan kerja sama-sama baik dan bagus maka akan dapat meningkatkan kepuasan guru dalam bekerja di SMK Negeri 3 Padang.

Komunikasi vertikal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Padang. Artinya semakin lancar dan efektif komunikasi antara pimpinan sekolah dengan jajarannya (guru) maka semakin meningkat kepuasan guru dalam bekerja di SMK Negeri 3 Padang.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Padang. Maknanya bila lingkungan kerja nyaman, aman, serta kondusif, maka meningkat pula kepuasan kerja guru di SMK Negeri 3 Padang.

## **SARAN**

Bersumberkan pada pengkajian dan uraian sehingga peneliti bisa memberi saran untuk kepala sekolah ialah, sebaiknya kepala sekolah terus berupaya mempertahankan kondisi dan keadaan yang sudah baik dan bagus di SMK Negeri 3 Padang, baik di segi komunikasi kepala sekolah dengan guru, lingkungan kerja disekolah serta kepuasan guru dalam melakukan pekerjaannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, F. (2016). Analisis Komunikasi dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal dan Promosi Sumatera Utara. *Jurnal Penelitian Komunikasi Dan Pembangunan*, 17(2), 231016.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Beavers, A. (2009). Teachers as learners: Implications of adult education for professional development. *Journal of College Teaching & Learning (TLC)*, 6(7).
- Darmadi, H. (2016). Tugas, Peran, Kompetensi, dan Tanggung Jawab Menjadi Guru Profesional. *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 161–174.
- Evelina, L. W., & Angeline, M. (2014). Komunikasi Vertikal dan Horizontal dalam Membentuk Gaya Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal: Studi pada Binus University. *Humaniora*,

- 5(1), 445–454.
- Fitrah, M. (2017). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31–42.
- Gok, S., Karatuna, I., & Karaca, P. O. (2015). The role of perceived supervisor support and organizational identification in job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 177, 38–42.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Iskandar, S., & Juhana, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 86–98.
- Juhji, J. (2016). Peran Urgen Guru dalam Pendidikan. *Studia Didaktika*, 10(01), 51–62.
- Manik, E., & Bustomi, K. (2011). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya organisasi dan motivasi kerja Terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 97–107.
- Mukminin, A., Rohayati, T., Putra, H. A., Habibi, A., & Aina, M. (2017). The long walk to quality teacher education in Indonesia: Student teachers' motives to become a teacher and policy implications. *Elementary Education Online*, 16(1).
- Pitaloka, E., & Sofia, I. P. (2014). The affect of work environment, job satisfaction, organization commitment on OCB of internal auditors. *International Journal of Business, Economics and Law*, 5(2), 10–18.
- Rosa, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(3), 186–197.
- Sari, D. P. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Swasta Sekecamatan Pondok Aren*. *jurnal saintika unpam vol. 1, no. 1, juli 2018*. ISSN.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Siburian, T. A. (2013). The effect of interpersonal communication, organizational culture, job satisfaction, and achievement motivation to organizational commitment of state high school teacher in the district Humbang Hasundutan, North Sumatera, Indonesia. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(12).
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. ANDI.
- Susanti, D. (2016). KONTRIBUSI IKLIM KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK SWASTA DI BUKITTINGGI. *TINGKAP*, 11(1), 11–25.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia.
- Suwatno, D. J. P. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Syofyan, R. (2018). ANALISIS KEMAMPUAN KOMUNIKASI PEMBELAJARAN GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) DAN SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) BISNIS DAN MANAJEMEN DI KOTA PADANG. *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 8(1), 49-55
- Undang-Undang, R. I. (2005). No. 14 Tahun 2005. *Tentang Guru Dan Dosen*.
- Wibowo, M. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16(1).
- Widodo, D. S. (2014). Influence of leadership and work environment to job satisfaction and impact to employee performance (Study on Industrial manufacture in West Java). *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(26), 2010–2015.