

Nur Istikhomah

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa, nuristikomah54@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Yapek Gombang Kabupaten Kebumen. Sampel penelitian sebanyak 49 orang dengan metode sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan koefisien determinasi dengan alat bantu program *SPSS for windows 23,00*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: *lingkungan kerja fisik, komunikasi, kompensasi dan kepuasan kerja.*

Abstract

This study aims to determine the effect of physical work environment, communication and compensation on job satisfaction. The population in this study were all teachers of SMK Yapek Gombang, Kebumen Regency. The research sample was 49 people with a saturated sample method. The data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis and the coefficient of determination with the tools of the SPSS for Windows 23.00 program. The results of this study indicate that the physical work environment has a significant effect on job satisfaction. Communication has a very significant effect on job satisfaction. Compensation has a significant effect on job satisfaction.

Keywords: *physical work environment, communication, compensation and job satisfaction.*

PENDAHULUAN

Pendidikan ialah peran yang sangat penting bagi manusia dan sekaligus sebagai bukti bahwasannya pendidikan itu tidak hanya akan berhenti pada satu generasi saja melainkan akan terus berkesinambungan mulai dari generasi masa lalu, generasi masa kini sampai generasi yang akan datang. Pendidikan sangatlah penting sebab pendidikan suatu lembaga pendidikan yang berusaha untuk membangun masyarakat dan watak bangsa secara berkesinambungan untuk membina mental, intelektual, dan kepribadian dalam rangka membentuk manusia seutuhnya. Keberhasilan lembaga pendidikan sangat didukung oleh bagaimana lembaga pendidikan mencapai kepuasan kerja guru. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) guru merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen sebagai upaya

memelihara tingkat kinerja guru di sekolah. Robbins (2015:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya seseorang perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja, menurut Robbins (2015: 181-182) adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang
- b. Kondisi kerja yang mendukung
- c. Gaji atau upah yang pantas
- d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
- e. Rekan kerja yang mendukung

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kepuasan kerja guru di SMK Yapek Gombang. Dari hasil wawancara dengan beberapa guru menghasilkan informasi bahwa terdapat kepuasan terhadap kenyamanan dalam berkerja di SMK Yapek Gombang. Salah satu faktor pendukung dari tingkat kepuasan terhadap kenyamanan bekerja di SMK Yapek Gombang adalah sumber daya atau kondisi kerja sekolah tersebut. Selain itu, SMK Yapek Gombang setiap periode selalu memberikan fasilitas terbaik untuk guru karyawannya. Beberapa fasilitas terbaik yang diberikan pihak SMK Yapek Gombang terhadap guru dan karyawan yaitu pemberian gaji, tunjangan, dan bonus selalu tepat waktu.

Selanjutnya, SMK Yapek Gombang juga memberikan informasi tentang pekerjaan dari kepala sekolah kepada guru baik secara langsung maupun virtual berbasis internet. Salah satu contoh virtual berbasis internet adalah penggunaan aplikasi *zoom meeting* yang menghasilkan diskusi bertukar pikir antar guru yang mendukung aktivitas pekerjaannya. SMK Yapek Gombang selalu memperhatikan dan mengupayakan dalam memberikan fasilitas terbaik bagi guru dimasa *pandemi covid-19*. Faktor terpenting yang menjadi upaya untuk memberikan perhatian dan fasilitas terbaik kepuasan bagi guru adalah makin tinggi tingkat kepuasan seorang guru, maka makin tinggi dampak positif bagi kelangsungan belajar mengajar serta *output* yang dihasilkan untuk sekolah. Hal tersebut juga berdampak terhadap kontribusi lebih dari guru kepada pihak sekolah. Selain itu tingkat fasilitas terbaik yang diberikan pihak SMK Yapek Gombang kepada guru dengan adanya rasa saling menghargai dan timbal balik yang baik juga menghasilkan kontribusi bekerja dengan penuh semangat dari pihak guru.

Lingkungan Kerja Fisik adalah Faktor lingkungan kerja dimana para guru bekerja dan dipersiapkan oleh manajemen yang bersangkutan. Hal ini menyangkut penerangan, penyusunan warna, suhu udara, kebisingan, ruang gerak, keberhasilan dan keamanan karyawan didalam bekerja di sekolah (Ahyari, 2005:124). Indikator Lingkungan Kerja Fisik menurut Ahyari (2005:124) terdiri dari:

- a. Penerangan
- b. Penyusunan warna
- c. suhu udara
- d. Kebisingan
- e. Ruang gerak
- f. Kebersihan
- g. Keamanan

Dari hasil wawancara dengan beberapa guru di SMK Yapek Gombang terkait dengan lingkungan kerja fisik sangat memberikan kepuasan terhadap guru. Salah satu contohnya adalah adanya peralatan yang lengkap dan memadai untuk praktik belajar mengajar. Kebutuhan peralatan yang memadai dimasa *pandemic covid-19* yaitu alat elektronik berupa komputer yang awalnya hanya digunakan untuk fasilitas siswa dalam proses belajar mengajar sekarang sudah digunakan oleh guru di laboratorium komputer. Hal tersebut karena melihat

adanya kendala dari guru yang kesulitan dalam melakukan pembelajaran daring.

Begitu pula dengan komunikasi adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru bagaimana seorang guru dapat berkomunikasi dengan baik untuk sebuah kelancaran belajar mengajar siswa. Menurut Mangkunegara (2013:145) komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud, dengan aspek utama berupa: keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesamaan. Indikator Komunikasi menurut Menurut Robbins (2008) adalah sebagai berikut :

- a. Komunikasi vertikal ke bawah
- b. Komunikasi vertikal ke atas
- c. Komunikasi lateral/horisontal

Guru SMK Yapek Gombang juga menemukan faktor lain dalam kepuasan bekerja yaitu keterbukaan komunikasi yang baik dari guru yang satu dengan lainnya. Salah satu keterbukaannya yakni seorang guru senior dan seorang guru junior yang satu mata pelajaran berkomunikasi dengan baik dan bertukar teknik pelajaran. Bentuk bertukar teknik pembelajaran adalah dengan cara guru senior mengajarkan bagaimana teknik mengajar di SMK Yapek Gombang, sedangkan guru junior mengajarkan rencana pembelajaran untuk siswa dimasa *pandemic covid-19* saat ini dengan menggunakan teknologi.

Permasalahan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor kompensasi menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi maka kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Menurut Yusnaena (2012:2) kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan. Nalendra (2008:20) menyatakan indikator kompensasi terdiri dari :

- a. Gaji pokok
- b. Tunjangan
- c. Bonus

Sistem pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memberikan pengaruh yang cukup baik terhadap kepuasan gurunya. Jika sekolah tidak mampu memberikan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu akan terjadi sebaliknya yaitu kepuasan bekerja guru akan rendah dan dampak yang paling jelas yakni sekolah akan kalah bersaing dengan sekolah sejenisnya.

Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja Guru SMK Yapek Gombang?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja Guru SMK Yapek Gombang?

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA**

3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepeasan kerja Guru SMK Yapek Gombang?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja Guru SMK Yapek Gombang?

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

H4: Lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kompensasi, sedangkan untuk variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Guru SMK Yapek Gombng Kabupaten Kebumen berjumlah 49 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu 49 responden. Teknik ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Arikunto, 2013), sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 49 orang Guru SMK Yapek Gombang Kabupaten Kebumen.

Tabel 1. Collinierity Statistics

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.118	3.930		-.284	.777		
Lingkungan Kerja Fisik	.376	.183	.239	2.057	.046	.408	2.449
Komunikasi	1.057	.223	.555	4.730	.000	.399	2.504
Kompensasi	.472	.135	.270	3.496	.001	.923	1.083

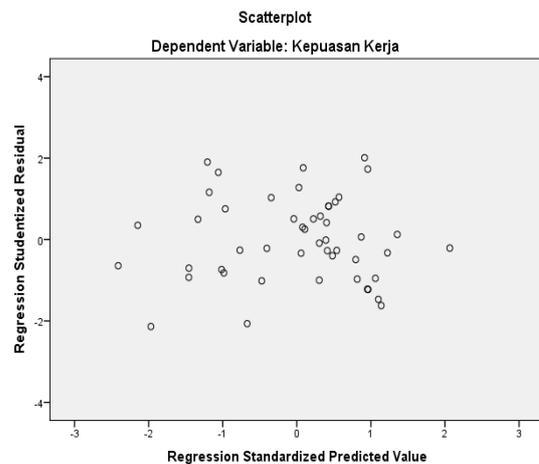
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa pada kolom collinearity statistics menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

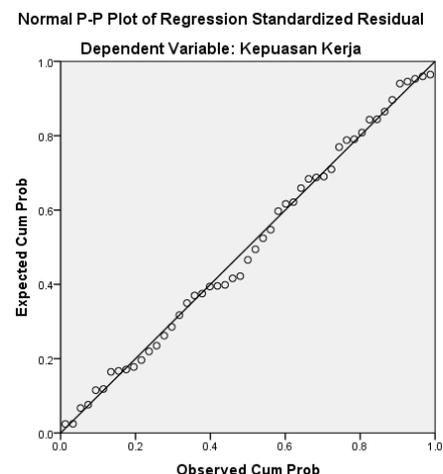
Hasil uji instrumen validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pengukuran dalam kuisisioner dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini didasarkan pada

hasil uji validitas $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,2816 atau 0,281. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dimiliki oleh masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Hasil uji multikoloniaritas menunjukkan tidak ada atau tidak terjadi multikoloniaritas. Hal ini didasarkan pada hasil Collinearity Statistics dibawah ini (tabel 1) yang menunjukkan bahwa nilai Tolerance semua variabel berada di atas 0,00 (10%) dan VIF semua variabel berada di bawah 10.



Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan gambar IV-1 yaitu grafik dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.



Berdasarkan gambar IV-2 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan hal tersebut dapat

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.118	3.930		-.284	.777
	Lingkungan Kerja Fisik	.376	.183	.239	2.057	.046
	Komunikasi	1.057	.223	.555	4.730	.000
	Kompensasi	.472	.135	.270	3.496	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel IV-13, maka dapat dilihat hasil uji t yang menunjukkan hasil pengaruh tiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja..Hasil uji t pada Tabel IV-12 diatas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) sebesar 0,046 < 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar 2,057 > ttabel sebesar 2,013 sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji t pada Tabel IV-12 diatas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Komunikasi (X2) sebesar 0,000 < 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar 4,730 > ttabel sebesar 2,013 sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Hasil uji t pada Tabel IV-12 diatas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Kompensasi (X3) sebesar 0,001 < 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar 3,496 > ttabel sebesar 2,013 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2822.236	3	940.745	45.688	.000 ^b
	Residual	926.580	45	20.591		
	Total	3748.816	48			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi

Berdasarkan tabel IV-14, nilai Fhitung sebesar 45,688 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,79 dengan tingkat sig

0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Yapek Gombong.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.868 ^a	.753	.736	4.53769	1.878

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel IV-15, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,736 artinya sebesar 73,6% variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi dan Kompensasi, sedangkan 26,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja studi pada guru SMK Yapek Gombong. Penelitian ini juga untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah dan membuktikan hipotesis yang sudah dirumuskan dalam penelitian berdasarkan teori serta penelitian terdahulu. Setelah dilakukan pengujian, maka berikut adalah pembahasan yang dilakukan dalam penelitian:

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis dan rumusan masalah penelitian yang pertama adalah pengaruh antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai t hitung sebesar 2,057 > t tabel 2,013 dengan tingkat signifikan 0,046 < $\alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, maka H0 ditolak, dan H1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja studi pada guru SMK Yapek Gombong.

Berdasarkan jawaban responden dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang cukup tinggi terhadap variabel lingkungan kerja fisik. Semakin meningkatnya lingkungan kerja fisik yang ada akan meningkatkan kepuasan kerja studi pada guru SMK Yapek Gombong. Untuk itu kepada sekolah harus memberikan fasilitas secara fisik yang selalu baik dimata guru agar memiliki penilaian yang tinggi sehingga meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Yapek

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Gombang. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia Hikari Dewi (2017) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis untuk variabel Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 4,730 $> t_{\text{tabel}}$ sebesar 2,013 dengan tingkat signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti semakin baik komunikasi guru SMK Yapek Gombang, maka semakin baik pula kepuasan kerja guru SMK Yapek Gombang, artinya bahwa komunikasi yang akan berdampak baik untuk meningkatkan kepuasan kerja. maka H_0 ditolak, dan H_2 diterima.

Berdasarkan jawaban responden dapat dijelaskan bahwa komunikasi guru sudah sangat baik untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Yapek Gombang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirawan dan Sudharman (2015) yang mengatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis dan rumusan masalah penelitian yang ketiga adalah pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 3,496 $> t_{\text{tabel}}$ 2,013 dengan tingkat signifikan $0,001 < \alpha = 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka H_0 ditolak, dan H_3 diterima.

Berdasarkan jawaban responden dapat dijelaskan bahwa kompensasi sangat cukup untuk meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Yapek Gombang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gulo (2017) bahwa dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis dan rumusan masalah penelitian antara lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 45,688 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,79 dengan tingkat sig 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja fisik (X_1), komunikasi (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) studi pada Guru SMK

Yapek Gombang. Besarnya sumbangan efektif dari lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru di SMK Yapek Gombang ditunjukkan dengan hasil perhitungan sebesar 73,6% dan sisanya 26,4% berasal dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Yapek Gombang.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis dari permasalahan yang diangkat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru SMK Yapek Gombang, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Yapek Gombang. Hal ini berarti, semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada pada sekolah SMK Yapek Gombang maka diikuti dengan baiknya kepuasan kerja guru SMK Yapek Gombang..
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Yapek Gombang. Artinya komunikasi yang ada pada saat pandemi sangat baik dan dapat menaikkan kepuasan kerja guru SMK Yapek Gombang.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Guru SMK Yapek Gombang.. Artinya, kompensasi yang semakin tinggi yang diberikan pada guru juga akan meningkatkan kepuasan kerja yang semakin tinggi.
4. Lingkungan kerja fisik, komunikasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin meningkatkan lingkungan kerja fisik yang diberikan dalam bekerja, komunikasi yang dijalin sangat baik dan lancar didalam menjalankan sebuah pekerjaan dan juga kompensasi yang diberikan pada guru tinggi maka akan menumbuhkan kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kompensasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Yapek Gombang.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel dengan pengaruh totalnya 73,6% yaitu Pengembangan lingkungan kerja fisik, komunikasi dan kompensasi sedangkan masih terdapat variabel lain yang belum diteliti dengan pengaruh 26,4% terhadap Kepuasan Kerja misalnya variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan pelatihan.

2. Penelitian juga mengalami keterbatasan responden. Yang hanya 49 guru kurang dari 100 guru dengan sampel terbatas pada SMK Yapek Gombong yang bisa diambil dalam penelitian. Oleh karena itu, masih banyak kekurangan yang ada dalam penelitian yang bisa menjadi koreksi bersama.

Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, antara lain:

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diatas, maka penulis memberikan saran dan harapan bagi pihak sekolah SMK Yapek Gombong, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk itu penulis menyarankan kepada perusahaan sebaiknya agar fokus untuk menyediakan fasilitas lingkungan kerja fisik yang bagus dan memadai untuk bekerja dengan adanya pandemic covid-19 sekolah dapat meningkatkan dan mempertahankan dalam menyediakan fasilitas lingkungan kerja fisik saat ini sampai seterusnya tidak hanya saat kondisi pandemi. Sudah terbukti dengan lingkungan kerja fisik yang baik membuat guru merasa terkesan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Komunikasi dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Untuk itu penulis menyarankan kepada sekolah untuk sebaiknya mencari informasi dan media untuk memperlancar komunikasi. Dengan adanya pandemi corona-19 ini sebagai guru hendaknya selalu dapat berkomunikasi dimanapun dengan jarak dekat atau pun jauh tidak menghalangi pekerjaan.

3. Implikasi berikutnya kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMK Yapek Gombong. Kompensasi yang diberikan cukup tinggi untuk membuat guru merasakan kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya kondisi pandemi saat ini guru bekerja dirumah (WFH) yang mengakibatkan komunikasi kepada rekan, pimpinan atau pun murid sangat berkurang. Sehingga sekolah berinisiatif dengan memberikan kompensasi

tambahan bonus berupa kuota untuk memperlancar setiap pekerjaan. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, tentunya penelitian ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu peneliti akan memberikan saran bagi peneliti selanjutnya, antara lain:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik akan mampu menambah rasa kepuasan kerja yang lebih maksimal. Hasil penelitian ini mendukung teori Ahyari (2002:124) bahwa lingkungan kerja fisik yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik membantu guru dalam melaksanakan tugas dalam bekerja.

2. Penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja. Penyampaian komunikasi yang sesuai dan dapat dimengerti guru dan kemampuan melakukan komunikasi yang baik akan memberi implikasi pada kepuasan guru dalam melakukan tugas dan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung teori Wardhani (2008) yang berpendapat bahwa komunikasi yang efektif sebagai proses meningkatkan kepuasan kerja guru.

3. Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja. Adanya kompensasi yang tinggi dan baik akan memberi implikasi pada peningkatan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung teori dari Handoko (2000) bahwa suatu departemen dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, S., 2009. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.
- _____, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahyari, Agus. 2005. Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta: BPFE.
- Alex S. Nitisemito 2000. Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nalendra, Fradila Septia. 2016. Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Pemahaman Good Governance, dan Etika Profesi

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA

Terhadap Kinerja Auditor. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

_____, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Sedaramayanti. (2001:1). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Mandar Maju.

Sofyandi dan Garniwa. 2007. Perilaku Organisasional. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Stephen P. Robbins, 1996. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

_____, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono, 2001. Metode Penelitian, Bandung: CV Alfa Beta.

_____, 2005. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta.

_____, (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.

_____, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.

_____, 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.