

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di SMK Ma'arif 2 Gombong

**Nida Nur Aiini**

S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa  
nidaaini18@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di SMK Ma'arif 2 Gombong. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan jumlah sampel sebanyak 46 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis jalur, uji t dan koefisien determinasi dengan menggunakan *SPSS for windows* versi 23.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen Guru dan Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh terhadap Komitmen Guru, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru, Kepuasan Kerja dapat memediasi Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Guru.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi, Komitmen Guru, Kepuasan Kerja.

**Abstract**

*This study aims to analyze the influence of the work environment, organizational communication on teacher commitment through job satisfaction as an intervening variable at SMK Ma'arif 2 Gombong. Collecting data using a questionnaire with a Likert scale and a total sample of 46 respondents. The sampling technique used in this research is saturated sampling. The hypothesis was tested using path analysis techniques, t test and coefficient of determination using SPSS for windows version 23.00.*

*The results of this study indicate that the Work Environment and Organizational Communication have an effect on Job Satisfaction, the Work Environment has a significant negative effect on Teacher Commitment and Organizational Communication has no effect on Teacher Commitment, Job Satisfaction has a significant effect on Teacher Commitment, Job Satisfaction can mediate the Work Environment and Organizational Communication on Teacher Commitment.*

**Keywords:** Work Environment, Organizational Communication, Teacher Commitment, Job Satisfaction

**PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran untuk menambah pengetahuan, kemampuan serta keahlian diri. Dalam dunia pendidikan sekolah menjadi wadah utama untuk proses pembelajaran. Sekolah merupakan lembaga pendidikan atau wadah yang digunakan untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Begitu juga SMK Ma'arif 2 Gombong, sekolah ini pun ingin membantu pemerintah untuk mencapai pembangunan nasional. SMK Ma'arif 2

Gombong berkomitmen mencetak lulusan yang handal dan profesional yang memegang teguh aqidah Ahlussunnah Wal jama'ah (Aswaja). Komitmen tersebut merupakan implementasi visi SMK Ma'arif 2 Gombong yakni menyiapkan siswa yang unggul dalam prestasi berdasarkan iman dan taqwa. Guru menjadi elemen yang penting dalam sistem pendidikan. Peran guru sangat menentukan usaha dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sebagai pembimbing, guru harus menuntun perkembangan peserta didik dengan memberikan arahan

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di SMK Ma'arif 2 Gombang

yang baik dan sesuai dengan tujuan pendidikan. Moorhead dan Griffin (2013:73) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen guru yang tinggi terhadap sekolah akan mempermudah pencapaian tujuan-tujuan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa seluruh guru di SMK Ma'arif 2 Gombang merupakan guru non-PNS, yang berjumlah 46 guru yang terdiri dari guru tetap yang berjumlah 21 orang dan guru tidak tetap berjumlah 23 orang. Diketahui bahwa komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang semakin meningkat. Hal ini terlihat dari adanya kemauan guru untuk tetap setia berada di organisasi tersebut karena adanya rasa nyaman dengan hubungan kerja dan rekan kerja. Setiap guru membuat buku panduan mengajar yang berupa modul ajar. Para guru juga membuat RPP (Rencana Program Pembelajaran). Para guru SMK Ma'arif 2 Gombang juga aktif dalam meningkatkan dan memperkuat kompetensi guru melalui diskusi dan pelatihan MGMP dengan seluruh guru di Kabupaten Kebumen saat menjelang ujian semester untuk menyamakan persepsi mengajar. Para guru SMK Ma'arif 2 Gombang juga selalu terlibat dalam kegiatan yang dilakukan sekolah seperti perlombaan para guru yaitu LKS, *Classmeet* (antar guru dan karyawan) agar terjalin keakraban antar guru dan karyawan yang bekerja.

Salah satu faktor yang diduga yang dapat mempengaruhi komitmen guru adalah kepuasan kerja. Tania dan Eddy (2013) mengemukakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula komitmen organisasional. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa seluruh guru di SMK Ma'arif 2 Gombang merasakan kepuasan kerja. Para guru merasa puas terhadap gaji yang diberikan yang sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Guru mendapatkan gaji rutin disetiap akhir bulan. Adanya rapat evaluasi kerja yang dilakukan setiap akhir bulan untuk mengevaluasi kerja para guru di setiap bulan. Para guru juga merasa puas dengan tunjangan yang didapatkan disetiap akhir bulan. Selain itu setiap guru mendapatkan perlakuan yang sama dari atasan. Peraturan kerja yang ditetapkan SMK Ma'arif 2 Gombang menerapkan jam kerja semua guru dan pegawai mulai pukul jam 07.00 WIB dan selesai pada pukul 15.00 WIB. Para guru yang selama ini menjalani pekerjaan sudah sesuai dengan jenjang pendidikan masing-masing agar tercapai pembelajaran yang optimal.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang adalah lingkungan kerja. Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang memiliki beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa seluruh guru di SMK Ma'arif 2 Gombang, memiliki lingkungan kerja yang kondusif Hal ini tercermin dari sikap saling membantu antar guru bila ada yang tidak bisa hadir dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas, adanya suasana kekeluargaan antar semua guru serta atasan. Hal ini dibuktikan juga dengan sikap saling menghargai dan

menghormati antar rekan kerja, rasa aman di tempat kerja, kondisi ruangan seperti pencahayaan yang cukup baik, pendingin ruangan yang cukup, meja kursi yang lengkap dan untuk ruang guru terdapat sekat sehingga sehingga ruang guru memiliki kesan yang rapih dan bersih.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang adalah komunikasi organisasi. Peace dan Faules (2006) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi merupakan penafsiran pesan antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa seluruh guru di SMK Ma'arif 2 Gombang, komunikasi yang terjalin antar guru di SMK Ma'arif 2 Gombang berjalan dengan baik, selain itu terdapat keterbukaan dalam berkomunikasi yang dilakukan oleh guru dengan kepala sekolah. Kepala sekolah selalu mengadakan rapat di setiap akhir bulan untuk mengevaluasi pekerjaan di setiap bulan, para guru diberikan kebebasan dalam berpendapat memberikan saran dan ide untuk kemajuan sekolah. Selanjutnya para guru dipersilahkan untuk menyampaikan keluhan yang dirasakan tentang lingkungan maupun pekerjaan, kemudian kepala sekolah dibantu bawahan mencari solusi terbaik. Oleh karena aktifnya komunikasi yang terjadi, para guru merasa tidak ada rasa canggung dan sungkan untuk menyampaikan suatu pendapat. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang sudah diuraikan di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di SMK Ma'arif 2 Gombang**".

### **Komitmen Guru**

Menurut Pramudjono (2015) Komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati dan kekuatan dari luar guru itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsif (inovatif) terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Komitmen guru dalam penelitian ini dibatasi pada indikator komitmen guru menurut Griffin and Pustay (2014:74) adalah sebagai berikut:

1. Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi
2. Kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi
3. Penerimaan terhadap organisasi
4. Keterlibatan pada kegiatan organisasi
5. Loyalitas terhadap organisasi

### **Kepuasan Kerja**

Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap guru terhadap pekerjaan yang berhubungan situasi kerja, kerjasama antar guru, imbalan

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di SMK Ma'arif 2 Gombang

yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Spector (2017) Aspek penentu kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji
2. Supervisi
3. Benefit (tunjangan tambahan)
4. Pengakuan.
5. Prosedur dan peraturan kerja
6. Rekan kerja
7. Jenis pekerjaan
8. Komunikasi

## Lingkungan Kerja

Menurut (Anam, 2018:46) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada di sekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Naa (2017) sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

## Komunikasi Organisasi

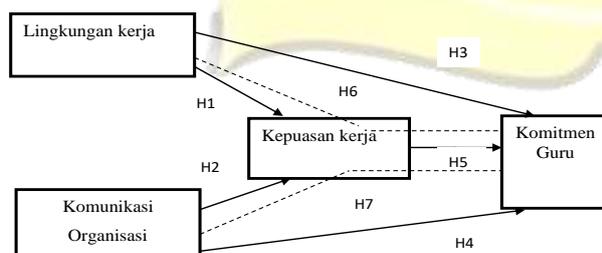
Peace dan Faules (2006) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi merupakan penafsiran pesan antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi organisasi pada penelitian ini dibatasi pada indikator komunikasi organisasi menurut Suranto AW dalam G.A Siwi (2022), antara lain:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Hubungan yang semakin baik
4. Tindakan

## Model Empiris

Dari judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening” dapat diperjelas dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 1. Metode Empiris



## Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini :

- H<sub>1</sub>:** Secara langsung Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja di SMK MA'ARIF 2 Gombang.
- H<sub>2</sub>:** Secara langsung Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja di SMK MA'ARIF 2 Gombang.
- H<sub>3</sub>:** Secara langsung Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru di SMK MA'ARIF 2 Gombang.
- H<sub>4</sub>:** Secara langsung Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen guru di SMK MA'ARIF 2 Gombang.
- H<sub>5</sub>:** Secara langsung Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru di SMK MA'ARIF 2 Gombang.
- H<sub>6</sub>:** Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru di SMK MA'ARIF 2 Gombang melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
- H<sub>7</sub>:** Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru di SMK MA'ARIF 2 Gombang melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

## METODE

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Ma'arif 2 Gombang berjumlah 46 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini, pengambilan sampel yang digunakan adalah jenuh. Teknik sampling yaitu dengan menggunakan seluruh populasi guru di SMK Ma'arif 2 Gombang berjumlah 46 orang. Kepala sekolah tidak termasuk dalam sampel karena kepala sekolah tidak mengajar sehingga bukan dari bagian guru aktif.

### Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara  
Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi peneliti
2. Kuesioner  
Menurut Sugiyono (2009:199) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
3. Studi Pustaka  
Studi pustaka merupakan cara pengumpulan data dengan sumber dari data dari buku pustaka, jurnal dan internet yang berhubungan dengan penelitian.

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di SMK Ma'arif 2 Gombang

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan Analisa Statistika. Analisa Deskriptif Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data responden dalam bentuk tabel, dan dari hasil jawaban kuesioner, misalnya usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan lain-lain untuk dicari relevansinya dengan teori. Analisis statistik dalam penelitian ini diperoleh dari perhitungan pengolahan data dengan menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer SPSS for windows versi 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner yang dilakukan terhadap semua instrumen variabel.

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Sig	Ket
X1.1	0,569	0,2907	0,000	Valid
X1.2	0,881	0,2907	0,000	Valid
X1.3	0,825	0,2907	0,000	Valid
X1.4	0,720	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah 2023

**Tabel 2 Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi**

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Sig	Ket
X2.1	0,644	0,2907	0,000	Valid
X2.2	0,709	0,2907	0,000	Valid
X2.3	0,730	0,2907	0,000	Valid
X2.4	0,591	0,2907	0,000	Valid
X2.5	0,574	0,2907	0,000	Valid
X2.6	0,494	0,2907	0,000	Valid
X2.7	0,620	0,2907	0,000	Valid
X2.8	0,729	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah 2023

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Sig	Ket
Y1.1	0,555	0,2907	0,000	Valid
Y1.2	0,755	0,2907	0,000	Valid
Y1.3	0,630	0,2907	0,000	Valid
Y1.4	0,612	0,2907	0,000	Valid
Y1.5	0,878	0,2907	0,000	Valid
Y1.6	0,560	0,2907	0,000	Valid
Y1.7	0,651	0,2907	0,000	Valid
Y1.8	0,495	0,2907	0,000	Valid
Y1.9	0,684	0,2907	0,000	Valid
Y1.10	0,684	0,2907	0,000	Valid
Y1.11	0,651	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah 2023.

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Komitemen Guru**

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Sig	Ket
Y2.1	0,360	0,2907	0,014	Valid
Y2.2	0,873	0,2907	0,000	Valid
Y2.3	0,382	0,2907	0,000	Valid
Y2.4	0,572	0,2907	0,000	Valid
Y2.5	0,873	0,2907	0,000	Valid
Y2.6	0,873	0,2907	0,000	Valid
Y2.7	0,599	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah 2023.

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua item butir pernyataan, dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan apakah kuisisioner penelitian yang dipakai itu reliabel (konsisten) atau tidak reliabel.

**Tabel 5 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	r <sub>kritis</sub>	Ket
Lingkungan Kerja	0,740	0,60	Reliabel
Komunikasi Organisasi	0,790	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,864	0,60	Reliabel
Komitmen Guru	0,777	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2023.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa instrumen-instrumen memiliki nilai *cronbach alpha*  $> r_{kritis}$  (0.60). Dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi.

**Tabel 6 Uji Multikolinearitas Struktural 1**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,912	1,096
Komunikasi Organisasi	0,912	1,096

Sumber: Data primer diolah 2023.

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di SMK Ma'arif 2 Gombong

**Tabel 7 Uji Multikolinearitas Struktural 2**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,160	6.254
Komunikasi Organisasi	0,339	2.948
Komitmen organisasi	0,102	9.840

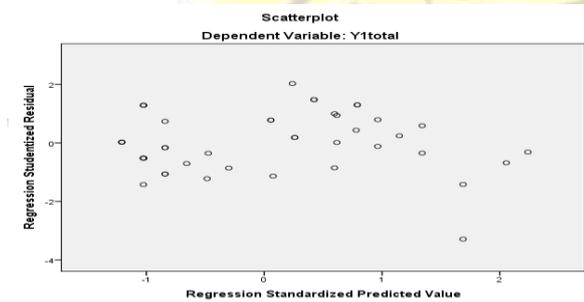
Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan tabel 6 dan tabel 7 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF di bawah angka 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

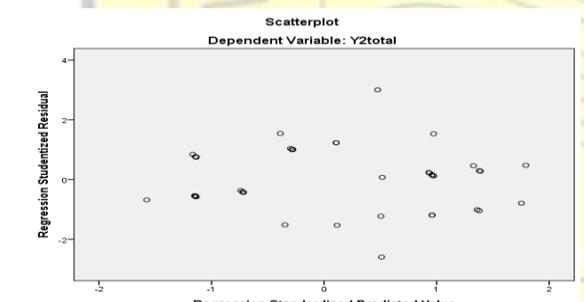
### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi.

**Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas Substruktural 1**



**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas Substruktural 2**



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Gambar 2 dan Gambar 3 di atas, diketahui bahwa *plot* dalam *scatterplot* menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *regression studentized residual*, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S) yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol (H0) untuk data berdistribusi normal dan hipotesis alternatif (HA) untuk data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 8 Uji Normalitas Struktural 1**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.74761029
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.080
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 <sup>c</sup>

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023.

**Tabel 9 Uji Normalitas Struktural 2**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.10830806
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.074
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 8 dan Tabel 9 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) untuk Tabel 8 Struktural 1 sebesar 0,082 > 0,05 dan Tabel 9 Struktural 2 sebesar 0,200 > 0,05 maka hasil tersebut menunjukkan nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal.

## 3. Uji Hipotesis

### Uji t

Menurut Ghozali (2013:178) uji parsial atau biasa dikenal dengan uji t (t-test). Uji t merupakan pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 10 Uji t Substruktural 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-2.912	2.135			-1.364	.180
X1total	1.781	.125	.724		14.223	.000
X2total	.605	.071	.434		8.521	.000

a. Dependent Variable: Y1total  
Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023.

#### a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)

Tabel di atas diketahui bahwa hasil analisis variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di SMK Ma'arif 2 Gombang

bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK Ma'arif 2 Gombang.

## b. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)

Tabel di atas diketahui bahwa hasil analisis variabel komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di SMK Ma'arif 2 Gombang.

**Tabel 11 Uji t Struktural 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	1 (Constant)	3.064	1.488			
X1total	-.966	.204	-.606		-4.729	.000
X2total	-.013	.079	-.015		-.168	.868
Y1total	.917	.104	1.417		8.814	.000

a. Dependent Variable: Y2total  
Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023.

## c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Komitmen Guru (Y<sub>2</sub>)

Tabel 11 di atas diketahui bahwa hasil analisis variabel lingkungan kerja terhadap komitmen guru dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru di SMK Ma'arif 2 Gombang. Hasil perolehan t hitung bernilai negatif (-4,729) menandakan bahwa semakin baik lingkungan kerja akan menurunkan komitmen guru.

## d. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Komitmen Guru (Y<sub>2</sub>)

Tabel di atas diketahui bahwa hasil analisis variabel komunikasi organisasi terhadap komitmen guru dengan tingkat signifikan  $0,868 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen guru di SMK Ma'arif 2 Gombang.

## e. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) Terhadap Komitmen Guru (Y<sub>2</sub>)

Tabel di atas diketahui bahwa hasil analisis variabel kepuasan kerja terhadap komitmen guru dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru di SMK Ma'arif 2 Gombang.

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

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel terikat.

**Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Struktural 1**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.948 <sup>a</sup>	.898	.894

a. Predictors: (Constant), X2total, X1total  
b. Dependent Variable: Y1total  
Sumber: Data diolah primer, 2023

Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,894 artinya kontribusi variabel lingkungan kerja, komunikasi organisasi terhadap terhadap kepuasan kerja pada Guru di SMK Ma'arif 2 Gombang sebesar 89,4 % sedangkan sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Struktural 2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.943 <sup>a</sup>	.890	.882

a. Predictors: (Constant), Y1total, X2total, X1total  
b. Dependent Variable: Y2total  
Sumber: Data diolah primer, 2023.

Diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,882 artinya kontribusi variabel lingkungan kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja terhadap terhadap komitmen guru pada Guru di SMK Ma'arif 2 Gombang sebesar 88,2 % sedangkan sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

## 4. Analisis Korelasi

Analisis korelasi dalam penelitian ini, digunakan untuk menentukan kuatnya atau derajat hubungan linier antara variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja dan komunikasi organisasi.

**Tabel 14 Analisis Korelasi**

		Lingkungan Kerja	Komunikasi Organisasi
Lingkungan Kerja	Pearson correlation	1	0,296*
	Sig. (2-tailed)		0,046
	N	46	46
Komunikasi Organisasi	Pearson correlation	0,296*	1
	Sig. (2-tailed)	0,046	
	N	46	46

Sumber: Data primer yang diolah, 2023.

Tabel 14 di atas diketahui bahwa nilai korelasi antara variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan komunikasi organisasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,296 ( $0,25 \leq 0,296 \leq 0,5$ ) dan signifikansi sebesar  $0,046 < 0,5$ . Artinya antara variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) dan komunikasi organisasi (X<sub>2</sub>) memiliki korelasi yang cukup dan signifikan.

## 5. Analisis Jalur

### Koefisien jalur

Koefisien jalur untuk mengetahui kuatnya pengaruh variabel independen terhadap dependen.

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di SMK Ma'arif 2 Gombang

**Tabel 15 Koefisien Jalur Struktural 1**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.912	2.135		-1.364	.180
X1total	1.781	.125	.724	14.223	.000
X2total	.605	.071	.434	8.521	.000

a. Dependent Variable: Y1total  
 Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan pada tabel 15 maka dapat disusun sebuah persamaan sebagai berikut:

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,898} = 0,319$$

$$Y_1 = 0,724X_1 + 0,434X_2 + 0,319$$

Keterangan:

- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) = 0,724 Menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) guru SMK Ma'arif 2 Gombang sebesar 0,724, diasumsikan variabel lain konstan. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien lingkungan kerja, maka kepuasan kerja guru SMK Ma'arif 2 Gombang akan semakin tinggi.
- Koefisien regresi variabel komunikasi organisasi ( $X_2$ ) = 0,434 Menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel komunikasi organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) guru SMK Ma'arif 2 Gombang sebesar 0,434. Jika variabel independen lain nilainya tetap. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien lingkungan kerja, maka kepuasan kerja guru SMK Ma'arif 2 Gombang akan semakin tinggi.
- Nilai residu atau eror sebesar  $\epsilon_1 = 0,319$  Menunjukkan bahwa kepuasan kerja ( $Y_1$ ) guru SMK Ma'arif 2 Gombang yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi organisasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,319 atau 31,9%.

**Tabel 16 Koefisien Jalur Struktural 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.064	1.488		2.059	.046
X1total	-.966	.204	-.606	-4.729	.000
X2total	-.013	.079	-.015	-.168	.868
Y1total	.917	.104	1.417	8.814	.000

a. Dependent Variable: Y2total  
 Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023.

Berdasarkan pada tabel 16 maka dapat disusun sebuah persamaan sebagai berikut:

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,890} = 0,331$$

$$Y_2 = -0,606X_1 - 0,015X_2 + 1,417Y_1 + 0,331$$

Keterangan :

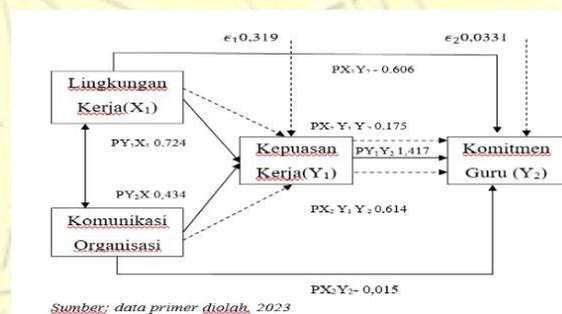
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar -0,606 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menurunkan komitmen guru ( $Y_2$ ) SMK Ma'arif 2 Gombang sebesar 0,606 apabila variabel independen lain konstan. Hal tersebut menunjukkan semakin rendah

nilai koefisien lingkungan kerja, maka komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang akan menurun.

- Koefisien regresi variabel komunikasi organisasi ( $X_2$ ) sebesar -0,015 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel komunikasi organisasi akan menurunkan komitmen guru ( $Y_2$ ) SMK Ma'arif 2 Gombang sebesar 0,051. Jika variabel independen lain tetap. Hal tersebut menunjukkan semakin rendah nilai koefisien komunikasi organisasi, maka komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang akan menurun.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebesar 1,417 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen guru ( $Y_2$ ) SMK Ma'arif 2 Gombang sebesar 1,417. Jika variabel independen lain tetap hal tersebut menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien komunikasi organisasi, maka komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang akan tinggi.
- Nilai residu atau eror sebesar  $\epsilon_2 = 0,331$  Menunjukkan bahwa komitmen guru ( $Y_2$ ) SMK Ma'arif 2 Gombang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi organisasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,331 atau 33,1%.

## 6. Diagram Jalur

**Gambar 3 Diagram Jalur**



## Uji sobel

Uji sobel dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M (variabel mediasi). Untuk menguji seberapa besar peran variabel M memediasi pengaruh X terhadap Y digunakan Sobel Test. Jika nilai  $Z > 2,01808$  maka dinyatakan variabel mediator memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

- Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen guru melalui kepuasan kerja

### Uji Sobel Struktural 1

$$Z = \frac{a.b}{\sqrt{(b^2 \cdot SE_a^2) + (a \cdot SE_b^2)}}$$

$$Z = \frac{1,781 \cdot 0,917}{\sqrt{(0,917^2 \cdot 0,125^2) + (1,718^2 \cdot 0,104^2)}}$$

$$Z = \frac{1,633}{\sqrt{0,043}}$$

$$Z = \frac{1,633}{0,207} = 7,888$$

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di SMK Ma'arif 2 Gombang

Berdasarkan hasil uji sobel 1, menunjukkan bahwa nilai  $Z > t_{tabel}$  ( $7,888 > 2,01808$ ) oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dapat memediasi hubungan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel komitmen guru ( $Y_2$ ).

## 2. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja

### Uji Sobel Struktural 2

$$Z = \frac{a.b}{\sqrt{(b^2.SE_a^2) + (a.SE_b^2)}}$$

$$Z = \frac{0,605 \cdot 0,917}{\sqrt{(0,917^2 \cdot 0,071^2) + (0,605^2 \cdot 0,104^2)}}$$

$$Z = \frac{0,554}{\sqrt{0,07}}$$

$$Z = \frac{0,554}{0,083} = 6,674$$

Berdasarkan hasil uji sobel 2, menunjukkan bahwa nilai  $Z > t_{tabel}$  ( $6,674 > 2,01808$ ) oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dapat memediasi hubungan variabel komunikasi organisasi ( $X_2$ ) variabel komitmen guru ( $Y_2$ ).

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Ma'arif 2 Gombang. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Ma'arif 2 Gombang diterima. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,724. Artinya, bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Ma'arif 2 Gombang sebesar 0,724, diasumsikan variabel lain konstan. Sedangkan nilai  $R^2$  kepuasan kerja sebesar 0,894 artinya kontribusi variabel lingkungan kerja, komunikasi organisasi terhadap terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Ma'arif 2 Gombang sebesar 89,4% sedangkan sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang oleh Nikmatul Husna (2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### 2. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, dapat dilihat bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Ma'arif 2 Gombang. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada

guru SMK Ma'arif 2 Gombang diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,434. Jika variabel independen lain nilainya tetap hal tersebut menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien komuk, maka kepuasan kerja guru SMK Ma'arif 2 Gombang akan semakin tinggi. Sedangkan nilai  $R^2$  kepuasan kerja sebesar 0,894 artinya kontribusi variabel lingkungan kerja, komunikasi organisasi terhadap terhadap kepuasan kerja pada guru SMK Ma'arif 2 Gombang sebesar 89,4 % sedangkan sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang oleh Bobby Dwiki Putra Cahyanto I Wayan Mudiarta Utama (2016) membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Guru

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikan  $0,000 < 0,005$ , sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang diterima. Akan tetapi  $t$  hitung menunjukkan angka negatif yaitu -4,729, hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada akan menurunkan komitmen guru. Berdasarkan data guru yang *resign* dari tahun 2018-2022 bahwa sebanyak 17 guru di SMK Ma'arif 2 Gombang, dimana sebanyak 2 orang yang mengundurkan diri, sebanyak 6 guru diterima P3K, sebanyak 1 orang diterima PNS, sebanyak 3 orang pensiun, dan sisanya mencari pekerjaan lain dengan gaji yang lebih baik. Nilai koefisien regresi sebesar -0,606 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menurunkan komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang sebesar 0,606 apabila variabel independen lain konstan hal tersebut menunjukkan semakin rendah nilai koefisien lingkungan kerja, maka komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang akan menurun. Sedangkan nilai  $R^2$  lingkungan kerja sebesar 0,882 artinya kontribusi variabel lingkungan kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja terhadap terhadap komitmen guru pada Guru di SMK Ma'arif 2 Gombang sebesar 88,2% sedangkan sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suryo Adrian Prasetyo, Hermawan, Ahmad Guspul (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan penelitian ini membantah penelitian yang dilakukan oleh I Nengah Sudja Amiartuti Kusmaningtyas (2013) membuktikan bahwa lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pada profesi guru SMA Negeri di Bali.

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di SMK Ma'arif 2 Gombang

## 4. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Guru

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, dapat dilihat bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi  $0,868 > 0,05$ , sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang ditolak. Hal ini berarti baik atau tidaknya komunikasi organisasi yang diterapkan tidak akan mempengaruhi komitmen guru, karena ada atau tidaknya sebuah komunikasi organisasi guru akan tetap memiliki komitmen, karena guru dituntut untuk harus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, guru tetap harus mengajar dengan baik dan menyelesaikan seluruh tugas administrasi yang dilakukan kepadanya oleh karena itu para guru selalu menjaga hubungan baik dengan atasan maupun sesama guru SMK Ma'arif 2 Gombang. Nilai koefisien regresi sebesar  $-0,434$  menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel komunikasi organisasi akan menurunkan komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang sebesar  $0,434$  apabila variabel independen lain konstan. Hal tersebut menunjukkan semakin rendah nilai koefisien komunikasi organisasi, maka komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang akan menurun. Sedangkan nilai *R Square* sebesar  $0,882$  artinya kontribusi variabel lingkungan kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen guru pada Guru di SMK Ma'arif 2 Gombang sebesar  $88,2\%$  sedangkan sisanya sebesar  $11,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dennise Nurillah Salahudin, Victor P. K Lengkong, Joy E. Tulung (2013) membuktikan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian ini membantah penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu, Retnaningdyastuti, Fenny Roshayanti (2019) membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

## 5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Guru

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang. Hal ini dapat dilihat tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang diterima. Nilai koefisien regresi sebesar  $1,417$  menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan pada variabel kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen guru ( $Y_2$ ) SMK Ma'arif 2 Gombang sebesar  $1,417$ . Jika variabel independen lain tetap hal tersebut menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien komunikasi organisasi, maka komitmen guru SMK Ma'arif 2

Gombang akan tinggi. Sedangkan nilai *R Square* sebesar  $0,882$  artinya kontribusi variabel lingkungan kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja terhadap komitmen guru pada Guru di SMK Ma'arif 2 Gombang sebesar  $88,2\%$  sedangkan sisanya sebesar  $11,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Shirley Lusya Marietta Sidabutar, Paningkat Siburian, Salman Bintang (2017) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

## 6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Guru Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening lingkungan kerja terhadap komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Z* sebesar  $7,888 > t_{tabel}$  sebesar  $2,01808$ , sehingga hipotesis keenam yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mampu memediasi lingkungan kerja terhadap komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang diterima. Artinya bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap komitmen guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tri Mulyani Kartini, Hendra Bagus (2021) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja dengan mediasi kepuasan kerja.

## 7. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Guru Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, dapat dilihat bahwa kepuasan kerja dapat memediasi komunikasi organisasi terhadap komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Z* sebesar  $6,674 > t_{tabel}$  sebesar  $2,01808$ , sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi komunikasi organisasi terhadap komitmen guru SMK Ma'arif 2 Gombang diterima. Artinya bahwa komunikasi organisasi yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap komitmen guru. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu, Retnaningdyastuti, Fenny Roshayanti (2019) membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen organisasi.

## PENUTUP

### Simpulan

1. Pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini diterima, artinya variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja guru, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada Guru SMK Ma'arif 2 Gombang.
2. Pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini diterima, artinya variabel komunikasi organisasi

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di SMK Ma'arif 2 Gombang

- (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal menunjukkan komunikasi organisasi yang dimiliki seorang guru, maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pada Guru SMK Ma'arif 2 Gombang.
3. Pengujian hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) dalam penelitian ini diterima, artinya variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru. Namun pengaruhnya adalah negatif, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik secara langsung akan menurunkan komitmen guru pada Guru SMK Ma'arif 2 Gombang.
  4. Pengujian hipotesis keempat (H<sub>4</sub>) dalam penelitian ini ditolak, artinya variabel komunikasi organisasi (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap komitmen guru. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang baik atau tidak baik tidak berpengaruh terhadap komitmen guru pada Guru SMK Ma'arif 2 Gombang.
  5. Pengujian hipotesis kelima (H<sub>5</sub>) dalam penelitian ini diterima, artinya variabel kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang baik berpengaruh terhadap komitmen guru pada Guru SMK Ma'arif 2 Gombang.
  6. Pengujian hipotesis keenam (H<sub>6</sub>) dalam penelitian ini diterima, artinya variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap komitmen guru melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi komitmen guru melalui kepuasan kerja pada Guru SMK Ma'arif 2 Gombang.
  7. Pengujian hipotesis ketujuh (H<sub>7</sub>) dalam penelitian ini diterima, artinya variabel komunikasi organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap komitmen guru melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang baik akan mempengaruhi komitmen guru melalui kepuasan kerja pada Guru SMK Ma'arif 2 Gombang.

### Saran

Bagi penelitian selanjutnya penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai komitmen guru yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja, komunikasi organisasi.

### DAFTAR PUSTAKA

Ananda, G. C. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang Siantar. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 142-151.

Susanti, AH, Utomo, J., & Sutono, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Materil, dan Servant

Leadership terhadap Komitmen Organisasional serta Implikasinya pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bening Kabupaten Pati. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1 (1).

Cahyanto, B. D. P., & Utama, I. W. M. (2016). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Cakra Transports Utama Jimbaran, Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Dennis, Mcquail, Dan B. Stanley. 1987. *Mass Communication Theory*. Jakarta: Erlangga.

Griffin, Ricky W. Gregory Moorhead. 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, Eleventh Edition. South-Western, Cengage Learning.

Husna, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam. *Journal of RESIDU*, 3(17, Mey), 9-17.

Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.

Naa, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(2), 167-176.

Pace, R. W., & Faules, D. F. 2006. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. REMAJA ROSDAKARYA.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Komitmen Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di SMK Ma'arif 2 Gombang

- Pramudjono, P. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Hierarki Moral, dan Motivasi Terhadap Komitmen Guru. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 34 (3).
- Prihatin, S. 2016. Pengaruh Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri 1 Weru Kabupaten Sukoharjo Tahun 2015. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, 5(1), 76-88.
- Rahayu, S., Retnaningdyastuti, R., & Roshayanti, F. 2019. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Sd Negeri Di Kecamatan Bringin Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8(3).
- Retnaningrum, A. K., & Musadieg, M. A. 2016. Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Perawat Wanita RSUD Wonosari Yogyakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sidabutar, S. L. M., Siburian, P., & Bintang, S. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir. *TABULARASA*, 14(3), 205-216.
- Simamora, Henry. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta. SIE YKPN.
- Simanjuntak, D., Sahputra, A., & Zufrie, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Mts Negeri Lohsari Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Informatika*, 8(1), 45-53.
- Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Sudja, I. N., & Kusmaningtyas, A. (2013). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan Profesionalisme Guru SMA Negeri Di Bali. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(2), 194-102.
- Spector, P. E, (1997), *Job Satisfaction: Application, Assesment, Causes, and Consequences*, Sage Publication Inc.
- Sugiyono, 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Suranto, A W. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Tania, Anastasia dan Eddy M. Sutanto. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Dai Knife di Surabaya". *Jurnal Agora*. Vol. 1. No. 3. Hal. 1 – 9. Universitas Kristen Petra. Surabaya.