ALIGNMENT : Journal of Administration and Educational Management
Volume 9, Nomor 5, September - Oktober 2026
e-ISSN : 2598-5159
p-ISSN : 2598-0742
DOI : https://doi.org/10.31539/3hdgzm25

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PNS PADA SMAN X CIMAHI

Dwi Nur Syifa[1], **Mochamad Vrans Romi**[2]
Universitas Jenderal Achmad Yani[1,2]
dwinur_22p366@mn.unjani.ac.id[1]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru PNS pada SMAN X Cimahi, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 35 guru PNS yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sensus. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 3,187 dan signifikansi 0,003. Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung sebesar 2,366 dan signifikansi 0,024. Secara simultan, komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung sebesar 10,053 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,386 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 38,6% variasi kepuasan kerja guru. Simpulan penelitian ini adalah komunikasi dan lingkungan kerja fisik, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru PNS pada SMAN X Cimahi.

Kata Kunci: Guru PNS, Kepuasan Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication and the physical work environment on job satisfaction of civil servant teachers at SMAN X Cimahi, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The study population consisted of 35 civil servant teachers, all of whom were selected as respondents through a census technique. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS. The results showed that communication had a positive and significant effect on job satisfaction with a calculated t-value of 3.187 and a significance level of 0.003. The physical work environment also had a positive and significant effect on job satisfaction with a calculated t-value of 2.366 and a significance level of 0.024. Simultaneously, communication and the physical work environment had a significant effect on job satisfaction with a calculated F-value of 10.053 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination value of 0.386 indicates that these two variables can explain 38.6% of the variation in teacher job satisfaction. The conclusion of this study is that communication and the physical work environment, both partially and simultaneously, have a positive and significant influence on the job satisfaction of civil servant teachers at SMAN X Cimahi.

Keywords: *Civil Servant Teachers, Job Satisfaction, Communication, Physical Work Environment*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sebuah upaya yang dirancang secara sadar guna membangun suasana belajar sekaligus proses pembelajaran, sehingga peserta didik dapat secara aktif mengasah potensi yang ada pada dirinya, mencakup dimensi spiritual, moral, intelektual, hingga kecakapan sosial. Fungsi pendidikan tidak berhenti pada penyaluran ilmu semata, melainkan juga turut membangun karakter serta peradaban manusia agar mampu hidup berdampingan dalam masyarakat (UU No. 20/2003). Peran manajemen pendidikan sangat krusial bagi berjalannya proses pendidikan, sebab fungsinya adalah mengatur sekaligus

mendayagunakan segenap sumber daya pendidikan, khususnya sumber daya manusianya. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan bukan semata ditentukan oleh mutu kurikulum maupun kelengkapan sarana-prasarana, melainkan juga sangat bergantung pada seberapa baik manajemen pendidikan menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap para pendidik dan tenaga kependidikan. Sumber daya manusia menempati posisi sentral karena terlibat langsung dalam proses belajar-mengajar dan dalam mewujudkan tujuan pendidikan (Fati'ah & Siagian, 2024).

Pengelolaan sumber daya manusia yang dijalankan secara efisien pada gilirannya akan mendongkrak sumbangan produktivitas bagi organisasi. Persoalan kinerja sendiri menjadi sorotan di berbagai jenis organisasi, mengingat faktor-faktor personal maupun perilaku organisasional terbukti ikut menentukan efektivitas kerja setiap individu di dalamnya (Romi, 2024). Sementara itu, perilaku individu dalam organisasi, termasuk sikap dan niat karyawan dalam bekerja, juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang dapat membentuk komitmen terhadap tujuan organisasi (Wibowo et al., 2020). Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, kepemimpinan, serta kebijakan sekolah yang mendukung. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan guru, semakin positif sikap dan kontribusi yang diberikan dalam mendukung terciptanya manajemen pendidikan yang efektif Muhtadi, Murthada, & Bunyamin, (2023). Keberlangsungan sebuah instansi sangat bergantung pada terpenuhinya kepuasan kerja guru; ketika guru merasa puas atas pekerjaannya, kualitas pelaksanaan tugas mereka pun akan meningkat. Di SMAN X Cimahi sendiri, terekam data ketidakhadiran serta keterlambatan guru sepanjang tahun 2025.

Tabel 1.
Data Ketidakhadiran dan Keterlambatan Guru PNS pada SMAN X Cimahi, Tahun 2025

No	Bulan	Tanpa Keterangan	Terlambat
		Kali	
1	Januari	5	10
2	Februari	6	15
3	Maret	8	9
4	April	5	11
5	Mei	6	8
6	Juni	7	12
7	Juli	5	10
8	Agustus	8	9
9	September	6	8
10	Oktober	9	11
11	November	8	9
12	Desember	10	8
Total		83	120

Sumber. Arsip Tata Usaha SMAN X Cimahi, Diolah Kembali, Tahun 2025

Data pada tabel 1 mengindikasikan bahwa persoalan ketidakhadiran tanpa keterangan dan keterlambatan guru masih cukup tinggi, dengan total 83 kali ketidakhadiran tanpa keterangan serta 120 kali keterlambatan sepanjang tahun 2025. Kondisi ini mengarah pada dugaan bahwa keterlambatan guru masuk kerja dipicu oleh sejumlah hal, mulai dari kemacetan lalu lintas, urusan pribadi, hingga kendala tak terduga seperti kerusakan kendaraan pribadi milik guru SMAN X Cimahi, yang pada akhirnya berpotensi mengganggu jalannya kegiatan belajar mengajar di sekolah tersebut. Tercapainya sasaran yang telah direncanakan

oleh sebuah instansi tidak lepas dari peran berbagai faktor pendukung, dan komunikasi menempati posisi sebagai salah satu unsur paling menentukan.

Pada sektor yang berorientasi pelayanan, termasuk bidang kesehatan dan farmasi, minimnya pengelolaan hal ini terbukti memicu tingginya niat berpindah kerja serta menurunnya loyalitas karyawan, sehingga pengelolaan motivasi menjadi agenda strategis bagi manajemen organisasi (Romi et al., 2022). Syarifuddin dan Alfikri (2023) mengartikan komunikasi sebagai proses penyampaian pesan, baik berupa pemikiran, gagasan, pendapat, maupun informasi, yang ditujukan untuk mencapai kesamaan pemahaman antarpihak. Komunikasi menjadi unsur penting dalam dunia kerja, terlebih di lingkungan pendidikan, sehingga guru dituntut menjalin komunikasi yang baik baik sesama rekan guru maupun dengan pihak lain demi terwujudnya kepuasan kerja. Hal tersebut selaras dengan temuan Noviandri dkk. (2025) yang menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dengan kepuasan kerja. Komunikasi yang terjalin efektif membuka ruang bagi setiap individu untuk mengutarakan pendapat, gagasan, maupun informasi secara terbuka, baik lewat jalur verbal maupun nonverbal, sehingga pada gilirannya turut mendongkrak kepuasan kerja. Ketika pola komunikasi ini diterapkan dengan baik, kepuasan kerja guru SMAN X Cimahi diyakini akan ikut meningkat. Wawancara yang dilakukan terhadap 3 guru SMAN X Cimahi terkait aspek komunikasi mengungkap bahwa sejumlah kendala komunikasi masih dijumpai di sekolah tersebut, sebagaimana dirangkum berikut.

Tabel 2.
Hambatan Komunikasi SMAN X Cimahi, Tahun 2025

No	Nama Guru	Hambatan Dan Penyebab Masalah
1	Guru 1	Hambatan : Komunikasi antar guru masih terkendala oleh adanya perbedaan masa kerja dan jabatan. Guru muda terkadang merasa sungkan untuk menyampaikan pendapat. Penyebab Masalah : Guru yang baru atau lebih muda sering merasa tidak enak hati jika harus mengkritik atau menyampaikan keluhan kepada guru yang lebih senior. Hambatan : Kurangnya keterbukaan dalam berdiskusi. Penyebab Masalah : Tidak semua guru mau terbuka mengenai kendala yang dihadapi di kelas. Ada yang memilih menyelesaikan sendiri, sehingga koordinasi menjadi kurang maksimal. Hambatan: Informasi yang diterima sering kurang jelas. Penyebab Masalah: Kadang informasi dari rapat tidak disampaikan secara lengkap atau detail, sehingga muncul salah paham antar guru.
2	Guru 2	Hambatan: Perbedaan masa kerja cukup memengaruhi komunikasi di sekolah. Penyebab Masalah: Guru yang sudah lama mengajar biasanya lebih dominan dalam pengambilan keputusan, sementara guru baru merasa kurang dilibatkan atau kurang percaya diri untuk berbicara. Hambatan: Kurangnya komunikasi dua arah.

		Penyebab Masalah: Forum diskusi belum berjalan secara terbuka. Kadang hanya beberapa orang saja yang aktif berbicara, sementara yang lain memilih diam. Hambatan: Sering terjadi kesalahpahaman informasi. Penyebab Masalah: Informasi yang disampaikan lewat pesan singkat atau secara lisan sering kali tidak lengkap, sehingga penafsiran setiap guru bisa berbeda.
3	Guru 3	Hambatan: Adanya perbedaan posisi dan tanggung jawab membuat komunikasi kurang lancar. Penyebab Masalah: Guru yang memiliki jabatan tambahan atau lebih senior terkadang dianggap sulit diajak berdiskusi secara santai, sehingga komunikasi menjadi kaku. Hambatan: Kurangnya kerja sama dalam membahas masalah. Penyebab Masalah: Tidak semua guru aktif memberikan masukan saat ada persoalan, sehingga penyelesaian masalah kurang optimal. Hambatan: Penyampaian pesan yang tidak sama. Penyebab Masalah: Sering kali tidak ada konfirmasi ulang setelah informasi disampaikan, sehingga terjadi perbedaan pemahaman antar guru.

Sumber. Berdasarkan Hasil Wawancara Dengan Guru PNS SMAN X imahi, Tahun 2025.

Rangkuman dari wawancara terhadap ketiga guru tersebut memperlihatkan bahwa hambatan komunikasi di lingkungan sekolah masih cukup terasa. Di antaranya muncul rasa segan pada guru dengan masa kerja lebih singkat untuk mengutarakan pendapat atau keluhan kepada guru senior maupun yang memegang jabatan tertentu. Di samping itu, minimnya keterbukaan saat berdiskusi turut menjadi kendala, sebab tidak seluruh guru berinisiatif menyampaikan persoalan yang dialami, ditambah lagi penyampaian informasi yang kurang jelas baik lewat forum rapat, komunikasi lisan, maupun pesan singkat. Kondisi semacam ini kerap memicu kesalahpahaman atau *miss communication* di antara para guru, yang pada akhirnya membuat koordinasi dan kerja sama di sekolah kurang berjalan maksimal. Fenomena tersebut selaras dengan hasil kajian Husin (2021), yang menemukan adanya keterkaitan positif dan signifikan antara komunikasi dengan kepuasan kerja guru.

Selain komunikasi, kondisi fisik tempat bekerja juga memegang andil besar bagi kepuasan kerja guru, sebab suasana kerja yang nyaman, aman, dan suportif membantu guru menuntaskan tugasnya dengan baik sekaligus memudahkan penyelesaian berbagai kendala yang muncul dalam aktivitas kerja. Putra, Utami, dan Wahyuni (2025) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman, dan kondusif dapat mendorong fokus, semangat, serta profesionalisme guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada kepuasan kerja mereka. Pandangan ini diperkuat oleh penelitian Saniyyah dan Lestari (2025), yang menyebutkan bahwa aspek fisik lingkungan kerja—khususnya fasilitas, sirkulasi udara, dan kebersihan—memiliki pengaruh nyata terhadap tingkat kepuasan kerja. Kondisi lingkungan

kerja fisik di SMAN X Cimahi hasil pengamatan langsung disajikan melalui gambar berikut. Kondisi ruang guru saat ini belum sepenuhnya menunjang kenyamanan dalam bekerja. Tingkat pencahayaan yang belum memadai, ditambah penataan meja kerja yang berdempetan, membuat ruang gerak menjadi sempit dan berisiko menurunkan kenyamanan, konsentrasi, serta produktivitas guru.



Gambar 1. Kondisi Ruang Guru

Kondisi toilet guru masih belum optimal, ditandai dengan pencahayaan yang kurang memadai dan kebersihan yang belum terjaga, sehingga mengurangi kenyamanan saat digunakan.



Gambar 2. Kondisi Toilet Guru

Penataan ruang kelas yang kurang rapi membuat suasana belajar terlihat kurang tertata dan dapat mengganggu kenyamanan baik bagi guru maupun peserta didik. Selain itu, dinding kelas yang hanya dibatasi oleh sekat menyebabkan suara dari kelas lain mudah terdengar.

ALIGNMENT : Journal of Administration and Educational Management
Volume 9, Nomor 5, September - Oktober 2026
e-ISSN : 2598-5159
p-ISSN : 2598-0742
DOI : https://doi.org/10.31539/3hdgzm25



Gambar 3. Kondisi Ruang Kelas

Secara umum, hasil pengamatan di lapangan menunjukkan kondisi lingkungan kerja fisik di sekolah tersebut masih menyisakan sejumlah persoalan yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja guru. Lingkungan kerja fisik yang kurang layak dapat mengikis kenyamanan dalam bekerja sehingga bermuara pada menurunnya tingkat kepuasan kerja. Karena itu, perbaikan lingkungan kerja fisik menjadi hal yang perlu diupayakan agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja guru. Simpulan ini sejalan dengan hasil penelitian Destianta dan Abdurahman (2025), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

METODE PENELITIAN

Studi ini mengambil jalur kuantitatif untuk mengetahui keterkaitan antarvariabel komunikasi (X1), kondisi fisik tempat kerja (X2), serta kepuasan kerja (Y) pada guru berstatus PNS di SMAN X Cimahi. Sugiyono (2019:17) memaknai metode kuantitatif sebagai cara meneliti yang bertumpu pada paham positivisme, cocok dipakai untuk mengkaji populasi atau contoh tertentu, dengan data yang dijaring lewat alat ukur penelitian lalu diolah secara statistik untuk membuktikan dugaan sementara yang sudah disusun sebelumnya. Ada beberapa cara yang ditempuh peneliti dalam menjaring data, antara lain pengamatan langsung ke lokasi, wawancara dengan pihak-pihak terkait, pembagian angket kepada para responden, serta penelusuran arsip sekolah seperti catatan absensi, keterlambatan, daftar pegawai, dan bagan organisasi. Observasi ditempuh dengan mengamati kondisi nyata di lokasi penelitian secara langsung, sementara dokumentasi memanfaatkan arsip sekolah dan hasil tanya jawab terarah berpedoman pada kuesioner (Romi dkk., 2023). Populasi penelitian mencakup 35 guru PNS yang bertugas di SMAN X Cimahi, yang seluruhnya sekaligus dijadikan responden lewat pendekatan sensus. Instrumen penelitian lebih dulu melewati pengujian validitas dan reliabilitas berbantuan SPSS sebelum dipakai menjaring data sesungguhnya. Setelah itu, data diolah dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif; pada bagian asosiatif, digunakan regresi linear berganda karena penelitian melibatkan dua variabel bebas. Sebelum masuk ke pengujian hipotesis, lebih dulu dilaksanakan serangkaian uji asumsi klasik, meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dengan bantuan SPSS. Uji hipotesis kemudian dijalankan melalui uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel serta uji F untuk melihat pengaruh gabungan keduanya, pada taraf kesalahan 5%. Sebagai tambahan, koefisien determinasi (R^2) dipakai untuk mengetahui seberapa besar sumbangan komunikasi dan kondisi fisik tempat kerja dalam menjelaskan naik-turunnya kepuasan kerja guru.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Komunikasi	X1.1	0,631	0,334	Valid
Komunikasi	X1.2	0,772	0,334	Valid
Komunikasi	X1.3	0,631	0,334	Valid
Komunikasi	X1.4	0,630	0,334	Valid
Komunikasi	X1.5	0,654	0,334	Valid
Komunikasi	X1.6	0,772	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.1	0,647	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.2	0,856	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.3	0,846	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.4	0,635	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.5	0,669	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.6	0,763	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.7	0,428	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.8	0,521	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.9	0,483	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.10	0,732	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.11	0,562	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.12	0,666	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.13	0,534	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.14	0,599	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.15	0,479	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.16	0,828	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.17	0,601	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.18	0,433	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.19	0,401	0,334	Valid
Lingkungan Kerja Fisik	X2.20	0,607	0,334	Valid
Kepuasan Kerja	Y.1	0,785	0,334	Valid
Kepuasan Kerja	Y.2	0,756	0,334	Valid
Kepuasan Kerja	Y.3	0,679	0,334	Valid

Kepuasan Kerja	Y.4	0,756	0,334	Valid
Kepuasan Kerja	Y.5	0,740	0,334	Valid
Kepuasan Kerja	Y.6	0,703	0,334	Valid
Kepuasan Kerja	Y.7	0,662	0,334	Valid

Pengujian validitas ditujukan untuk mengecek apakah tiap butir pernyataan benar-benar sanggup mengukur variabel yang hendak dikaji. Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa semua item pada ketiga variabel komunikasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja memperoleh nilai r hitung yang melampaui angka r tabel, yakni 0,334. Atas dasar itu, keseluruhan item pernyataan pada instrumen ini dapat dikategorikan valid dan siap dipakai pada tahap analisis selanjutnya

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alfa Cronbach	Jumlah Item	Nilai Standar	Keterangan
Komunikasi	0,769	6	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,915	20	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,851	7	0,600	Reliabel

Pengujian reliabilitas bertujuan mengetahui tingkat konsistensi internal alat ukur yang dipakai. Skor *alfa Cronbach* untuk ketiga variabel berada di atas ambang 0,6, sehingga instrumen tersebut layak disebut reliabel. Ini mengindikasikan jawaban para responden cukup konsisten untuk dipakai dalam pengujian model penelitian ini.

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien B	Arah Pengaruh
Konstanta	-0,352	-
Komunikasi	0,581	Positif
Lingkungan Kerja Fisik	0,172	Positif

Perhitungan regresi linier berganda menghasilkan persamaan Y = -0,352 + 0,581X1 + 0,172X2. Angka koefisien komunikasi 0,581 memberi arti bahwa tiap kenaikan satu satuan komunikasi akan mengangkat kepuasan kerja sebesar 0,581 satuan, dengan catatan variabel lingkungan kerja fisik tidak berubah. Sementara itu, koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,172 berarti kenaikan satu satuan pada variabel ini akan menambah kepuasan kerja sebesar 0,172 satuan, dengan asumsi komunikasi tetap konstan.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Kuadrat	R Kuadrat Disesuaikan	Galat Baku Estimasi
0,621	0,386	0,347	3,679

Angka R *Square* yang diperoleh dari pengujian koefisien determinasi tercatat sebesar 0,386. Angka tersebut bermakna variabel komunikasi bersama lingkungan kerja fisik

menyumbang pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 38,6%, yang tergolong ke dalam kategori pengaruh yang cukup berarti. Sisanya, 61,4%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

Tabel 8.
Hasil Uji Parsial

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Prob.	Keterangan
Komunikasi	3,187	1,693	0,003	0,05	Berpengaruh positif
Lingkungan Kerja Fisik	2,366	1,693	0,024	0,05	Berpengaruh positif

Pada pengujian parsial, variabel komunikasi (X1) mencatat t hitung 3,187, angka yang melampaui t tabel 1,693 dengan taraf signifikansi 0,003, berada di bawah ambang 0,05. Dengan begitu, Ha diterima sementara H0 ditolak, yang berarti komunikasi terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru PNS di SMAN X Cimahi. Hasil ini sejalan dengan temuan Putra dkk. (2024), Hendrawati & Hamidah (2024), Ramadhan dkk. (2021), maupun Mutholib (2021), yang sama-sama menegaskan kontribusi positif dan signifikan komunikasi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Pengaruh tersebut cukup masuk akal dalam konteks penelitian ini, mengingat fenomena awal memperlihatkan tingginya angka ketidakhadiran dan keterlambatan guru, yang salah satu penyebabnya diduga berasal dari kurang optimalnya penyampaian informasi antara pimpinan sekolah dan para guru.

Sementara itu, variabel lingkungan kerja fisik (X2) memperoleh t hitung sebesar 2,366, juga melampaui t tabel 1,693 dengan taraf signifikansi 0,024, di bawah 0,05. Dengan demikian Ha kembali diterima dan H0 ditolak, sehingga lingkungan kerja fisik terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Hasil ini memperkuat penelitian Putra dkk. (2024), Hendrawati & Hamidah (2024), serta Febrian & Magito (2025), yang menyimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang memadai turut mendorong peningkatan kepuasan kerja. Kendati demikian, bila disandingkan dengan komunikasi, sumbangan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja tergolong relatif lebih kecil, hal ini sejalan dengan temuan Hendrawati & Hamidah (2024) yang menyebutkan bahwa komunikasi cenderung memberi pengaruh yang lebih dominan ketimbang lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

Tabel 9.
Hasil Uji Simultan

Variabel	F Hitung	F Tabel	Sig.	Prob.	Keterangan
Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	10,053	3,295	0,000	0,05	Berpengaruh

Pengujian secara simultan menghasilkan nilai F hitung 10,053, melampaui F tabel 3,295 pada signifikansi 0,000. Berdasarkan angka tersebut, komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara serentak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru PNS di SMAN X Cimahi. Temuan ini senada dengan penelitian Putra dkk. (2024), yang juga menempatkan kedua faktor tersebut sebagai unsur penting dalam pencapaian kepuasan kerja. Keterkaitan keduanya menjadi kian relevan pada objek penelitian ini, mengingat tugas guru tidak terbatas pada aktivitas mengajar di kelas semata, tetapi juga menuntut koordinasi yang intensif dengan rekan sejawat maupun pimpinan sekolah, sekaligus memerlukan ruang kerja yang nyaman untuk menuntaskan pekerjaan administratif dan mempersiapkan pembelajaran.

Besarnya koefisien komunikasi (0,581) dibandingkan lingkungan kerja fisik (0,172) bukan berarti faktor lingkungan kerja fisik dapat dikesampingkan.

Temuan ini justru mengindikasikan bahwa di tengah kondisi awal yang ditandai tingginya ketidakhadiran dan keterlambatan guru, penguatan komunikasi memberi efek yang lebih langsung terhadap kepuasan kerja. Komunikasi berperan memberikan kejelasan arah kerja dan informasi, sedangkan lingkungan kerja fisik berperan memberi rasa nyaman dan dukungan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Apabila sekolah hanya berfokus memperbaiki komunikasi tanpa memperhatikan kondisi fisik tempat kerja, guru berisiko memahami instruksi dengan baik namun tetap merasa kurang nyaman saat bekerja. Sebaliknya, jika perbaikan hanya diarahkan pada lingkungan kerja fisik tanpa dibarengi komunikasi yang efektif, rasa nyaman yang tercipta pun tidak akan optimal karena arus informasi dan koordinasi kerja tetap terhambat.

SIMPULAN

Bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru PNS pada SMAN X Cimahi, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, komunikasi memperoleh nilai t hitung sebesar 3,187 dengan signifikansi 0,003, sedangkan lingkungan kerja fisik memperoleh nilai t hitung sebesar 2,366 dengan signifikansi 0,024. Secara simultan, kedua variabel tersebut memperoleh nilai F hitung sebesar 10,053 dengan signifikansi 0,000. Komunikasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,581, lebih besar daripada koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,172, sehingga komunikasi menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dalam model penelitian ini. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,6% menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan 38,6% variasi kepuasan kerja guru, sedangkan 61,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja guru perlu didukung oleh komunikasi dua arah yang terbuka dan jelas serta perbaikan lingkungan kerja fisik, terutama pada aspek pencahayaan, penataan ruang, kebersihan, dan kenyamanan tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Destianta, D., & Abdurahman, A. (2025). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru di SMP Negeri 3 Cimahi. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 6(1). https://doi.org/10.47467/elmal.v6i1.5618

Febrian, W. D., & Magito, M. (2025). The influence of physical work environment, psychological work environment, work-life balance, and internal communication on employee job satisfaction during the hybrid working era. Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development, 7(6), 4483–4490. https://doi.org/10.38035/rrj.v7i6.1659

Fati'ah, S. N., & Siagian, I. (2024). Perencanaan sumber daya manusia dalam pengantar manajemen pendidikan untuk mengatasi tantangan dan strategi di era dinamika pendidikan. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10(21), 792–800. https://doi.org/10.5281/zenodo.14573264

Hendrawati, K. W., & Hamidah, T. (2024). Pengaruh komunikasi interpersonal dan persepsi lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT. X. IKRA-ITH Humaniora: Jurnal Sosial dan Humaniora, 8(1), 85–94. https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v8i1.3223

Husin, W. L. (2024). Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri 1 Dungaliyo Kabupaten Gorontalo. Journal Governance and Politics, 4(1), 1–16. https://doi.org/10.37479/jgp.v4i1.3219

Muhtadi, M., Murthada, M., & Bunyamin, B. (2023). Pengaruh kepuasan kerja guru dan kebijakan sekolah terhadap peningkatan efektivitas manajemen pendidikan di sekolah menengah pertama di Jawa Tengah. Jurnal Pendidikan West Science, 1(11), 681–691. https://doi.org/10.58812/jpdws.v1i11.775

Mutholib. (2021). The influence of work environment and communication on job satisfaction. International Journal Reglement & Society, 2(1), 60–66. https://doi.org/10.55357/ijrs.v2i1.114

Noviandri, N., dkk. (2025). Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Survei perangkat desa Kecamatan Cipatat). Indonesian Journal of Economic and Business, 3(1), 43–52.

Putra, D. A., Jatmika, U., & Hidayati, N. (2024). Pengaruh komunikasi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Aryana Sinar Abadi. Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 3(2), 222–233.

Putra, M. F. N., Utami, H. Y., & Wahyuni, S. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan profesionalisme terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 2 Koto XI Tarusan. Menara Ilmu, 19(2).

Romi, V. M. (2024). The influence of emotional and spiritual intelligence on lecturer performance through organisational citizenship behaviour in private universities. Khazanah Sosial, 6(2), 383–404. https://doi.org/10.15575/ks.v6i2.38454

Romi, V. M., Almadhi, H. M., Alsubki, N., & Propheto, A. (2022). The linkage between leadership styles, employee loyalty, and turnover intention in healthcare industry. Frontiers in Psychology, 13, 890366. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.890366

Romi, V. M., Efendi, E., Chandra, E., Candra, V., & Sudirman, A. (2023). Analysis of employee engagement with transformational leadership and organizational climate as predictors. International Journal of Science and Human Research, 6(10). https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i10-74

Saniyyah, P. N. N., & Lestari, D. (2025). The effect of physical and non-physical work environments on the job satisfaction of teachers at XYZ Vocational School. COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, 8(6).

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Syarifuddin, M., & Alfikri, M. (2023). Strategi komunikasi kelompok dalam motivasi belajar siswa Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Washliyah Kabupaten Batu Bara. Jurnal Indonesia: Manajemen Informatika dan Komunikasi, 4(2), 627–634.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (2003). https://jdih.kemenkeu.go.id/api/download/fulltext/2003/20TAHUN2003UU.htm

Wibowo, L. A., Widjajanta, B., Fadillah, A., Riswanto, A., Aprianti, V., Yani, R. W., Andi, B. P. E., & Sujono, H. (2020). Supply chain analysis of hedonic shopping value on

behavioral intention creation of multinational footwear company. Uncertain Supply Chain Management, 8(4), 745–752. https://doi.org/10.5267/j.uscm.2020.7.005