



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, *Ethical Leadership* dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Guru dan Karyawan SMP Negeri 2 Sruweng)

Eri Ratnasari¹, Prihartini Budi Astuti²

^{1,2}Universitas Putra Bangsa

eriratna80@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: October 28th 2021

Accepted: November 4th 2021

Published: Desember 18th 2021

Kata Kunci:

Lingkungan Kerja Non Fisik, Ethical Leadership, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, *Ethical Leadership* dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMP Negeri 2 Sruweng. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini ada guru dan staff karyawan yang berjumlah 34 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS 25 for windows. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng. *Ethical Leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng. Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng. Pengujian dalam uji f menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership*, dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMP Negeri 2 Sruweng.

Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi sebagai pelaku aktif dalam setiap aktivitas yang dilakukan organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila memiliki sumber daya manusia yang baik, karena memiliki peran dominan dalam kegiatan operasional seperti merencanakan, mengkoordinasi, mengatur, menjalankan, dan mengawasi jalannya organisasi. Seperti halnya pada organisasi institusi pendidikan sumber daya manusia menjadi penentu berkembangnya organisasi dalam mewujudkan proses pendidikan yang berkualitas.

Lembaga pendidikan saat ini memiliki peranan dalam membangun generasi bangsa yang lebih baik. Keberhasilan yang dicapai organisasi dalam bidang pendidikan tentu saja

didukung oleh beberapa aspek, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki keunggulan dalam kualitas dan *skill* yang dibutuhkan sesuai dengan penempatan kerja. Karena penempatan kerja yang sesuai dengan *skill* maka akan memiliki kemampuan lebih dalam memahami tugas-tugas dalam pekerjaannya. Seseorang guru maupun karyawan akan memberikan kemampuan terbaiknya apabila dalam bekerja ia merasakan kenyamanan, perasaan senang dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Mewujudkan sebuah organisasi dalam tercapainya tujuannya maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kepuasan dalam diri seseorang. Menurut Gibson (2000) dalam Wibowo (2010) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seorang pekerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, hasil tersebut berupa persepsi tentang pekerjaan mereka. Kepuasan memiliki pengaruh penting dalam organisasi, karena seseorang yang bekerja dalam sebuah organisasi memiliki penilaian terhadap berat ringannya pekerjaan yang dilakukan, suasana dan lingkungan, fasilitas penunjang, dan sikap pimpinan terhadap bawahan. Kepuasan kerja akan mendorong guru dan karyawan dalam bekerja yang lebih giat dengan penuh semangat untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang rendah akan menyebabkan karyawan bosan dengan tugas-tugasnya sehingga banyak kendala dalam penyelesaian tugas menjadikan buruknya prestasi kerja.

Menurut Handoko (2008) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Firmansyah (2008) kepuasan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh pihak sekolah sebagai upaya memelihara tingkat kinerja guru dan karyawan yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan dan tidak menyenangkan sebagai akibat dari apresiasi terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja tertentu. Seseorang akan bersikap sesuai dengan apa yang dirasakan berdasarkan pekerjaannya dalam lingkungan organisasi. Kepuasan kerja menjadi hal penting dalam sebuah organisasi karena guru dan karyawan yang puas dalam bekerja maka kinerja yang diberikan akan semakin meningkat, adanya peningkatan kinerja maka organisasi tersebut akan memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi.

Lembaga pendidikan SMP Negeri 2 Sruweng yang merupakan Sekolah Menengah Pertama Negeri yang berdiri sejak tahun 2003. SMP Negeri 2 Sruweng beralamat di Jl. Kademangan 41, Karangjambu, Kecamatan Sruweng, Kabupaten Kebumen. Jumlah guru dan karyawan di SMP Negeri 2 Sruweng tahun ajaran 2020/2021 sebanyak 34 orang yang terdiri dari 21 orang guru tetap atau Pegawai Negeri Sipil (PNS), 6 orang Guru Tidak Tetap (GTT), 7 orang staff karyawan. SMP Negeri 2 Sruweng termasuk sekolah yang sudah memiliki akreditasi A. Dengan akreditasi sekolah yang sudah mencapai kriteria A maka sekolah tersebut telah sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan serta dapat memberikan jaminan mutu layanan pendidikan yang baik kepada peserta didiknya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru dan karyawan pada SMP Negeri 2 Sruweng, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia pada SMP Negeri 2 Sruweng memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, terbukti dengan hasil wawancara guru dan karyawan yang mengatakan guru dan karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya, guru dan karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Guru dan karyawan merasa puas dengan fasilitas yang disediakan pihak sekolah dalam menunjang pekerjaan yang dilakukan. Guru dan karyawan merasa puas terhadap keharmonisan hubungan antar rekan kerja dalam memberikan bantuan apabila guru atau karyawan tidak dapat hadir maka dapat digantikan oleh guru dan karyawan yang sedang piket. Kemudian adanya rasa puas terhadap rekan kerja yang mampu memberikan saran

tentang pekerjaan yang dilakukan dan mereka memberikan dukungan dengan apabila ada guru dan karyawan yang belum dapat menyelesaikan tugasnya. Selain itu, adanya rasa puas terhadap situasi dan lingkungan kerja yang sangat menjunjung sikap kekeluargaan antara kepala sekolah, guru dan karyawan. Guru dan karyawan merasa puas dengan adanya kepala sekolah yang mampu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya seperti memberikan arahan tentang pekerjaan guru dan karyawan, memberikan saran dan solusi apabila ada kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan. Semakin tinggi kepuasan kerja guru dan karyawan, maka semakin meningkatnya semangat kerja. Sebaliknya, jika semakin rendahnya kepuasan kerja guru dan karyawan, maka semangat kerja akan menurun. Berdasarkan fenomena yang terjadi, peneliti memiliki hipotesis bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada guru dan karyawan di SMP Negeri 2 Sruweng, dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership* dan komunikasi organisasi.

Menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja non fisik yaitu hal yang menyangkut segi psikis dari orang yang menjadi bagian dari lingkungan kerja organisasi. Lingkungan kerja non fisik semua keadaan terjadi dalam organisasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja non fisik merupakan perasaan emosional yang dirasakan terhadap suasana lingkungan kerja organisasi, jika suasana lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja, hal ini akan membuat rasa puas guru dan karyawan sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Hasil wawancara dengan guru SMP Negeri 2 Sruweng berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik yaitu adanya hubungan yang baik antara guru, karyawan dan atasan dibuktikan dengan sikap saling membantu apabila ada guru dan karyawan yang tidak bisa hadir dan kesulitan dalam penyelesaian tugas, adanya suasana kekeluargaan antara semua guru dan karyawan, serta guru dan karyawan mendapatkan perlakuan baik dari rekan kerja maupun atasan dibuktikan dengan sikap saling menghargai dan menghormati antar rekan kerja, kemudian guru dan karyawan memiliki rasa aman dari berbagai ancaman di tempat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Munawir (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang penting dalam terciptanya organisasi yang baik. Semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka akan menciptakan rasa menyenangkan dalam melakukan pekerjaan dan rasa puas pada guru dan karyawan. Dengan kata lain, semakin meningkat lingkungan kerja non fisik maka akan menimbulkan peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika semakin menurun lingkungan kerja non fisik maka akan menimbulkan penurunan kepuasan kerja.

Faktor kedua yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja di SMP Negeri 2 Sruweng adalah *ethical leadership* atau kepemimpinan etis. Menurut Rukmana (2007) *ethical leadership* atau kepemimpinan etis adalah kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi dan menuntun seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dengan menekankan pentingnya nilai-nilai moral. Pemimpin yang memiliki kepribadian etis merupakan harapan bagi semua guru dan karyawan dalam sebuah organisasi. Pemimpin yang etis dalam sebuah organisasi membuat guru dan karyawan memiliki semangat dan motivasi untuk bekerja dengan baik, sehingga menumbuhkan kepuasan kerja yang membuat guru dan karyawan berusaha memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil wawancara dengan guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng berkaitan dengan *ethical leadership* atau kepemimpinan etis yaitu terdapat fenomena bahwa kepala sekolah

memiliki sikap peduli dan perhatian terhadap bawahannya, kepala sekolah memberikan arahan atau bimbingan kepada guru dan karyawan dalam melakukan tugasnya, kepala sekolah memberikan contoh untuk melakukan hal-hal yang benar sesuai aturan, kepala sekolah melakukan proses tatap muka langsung dan berdialog dengan para guru dan karyawan dalam memecahkan masalah agar mendapat jalan tengah, dan kepala sekolah menyadari apabila terjadi kesalahan dan akan memperbaikinya. Hasil penelitian Sumarjaya dan Supartha (2017) menemukan bahwa *ethical leadership* atau kepemimpinan etis mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa *ethical leadership* atau kepemimpinan etis merupakan faktor penting dalam mewujudkan organisasi yang baik. Semakin baik dan etis kemampuan pemimpin, maka kepuasan kerja guru dan karyawan semakin meningkat. Sebaliknya, jika kemampuan pemimpin kurang baik dan etis dalam memimpin maka kepuasan kerja guru dan karyawan akan menurun.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja di SMP Negeri 2 Sruweng adalah komunikasi organisasi. Menurut George dan Jones (2012) dalam Mutaqijn (2015) mengemukakan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi baik dari satu orang ke orang lain atau dua orang lebih baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan atau pemahaman yang sama. Menurut Pace dan Faules (2006) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi merupakan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi dapat terjadi dalam organisasi dengan berbagai unit atau bidang yang berbeda kemudian terjadi pertukaran informasi baik dari individu maupun satuan kelompok. Seseorang dalam sebuah organisasi jika menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja maka dapat meningkatkan semangat kerja pada diri individu untuk lebih baik dalam melaksanakan tugas dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru dan karyawan tentang komunikasi organisasi yaitu adanya fenomena komunikasi yang terjadi antar guru, karyawan dan kepala sekolah SMP Negeri 2 Sruweng berjalan dengan baik dan adanya keterbukaan dalam komunikasi, guru dan karyawan melakukan pelaporan tugas-tugas yang sudah dilaksanakan kepada kepala sekolah, adanya rapat rutin setiap awal minggu atau hari senin untuk mengevaluasi pekerjaan setiap minggunya, guru dan karyawan diberikan kebebasan dalam berpendapat tentang saran dan ide untuk kemajuan sekolah, selanjutnya guru dan karyawan boleh menyampaikan keluhan yang dirasakan baik tentang lingkungan maupun pekerjaannya kemudian kepala sekolah dibantu bawahannya mencari solusi terbaik. Hasil penelitian Safari (2019) menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa komunikasi merupakan faktor penting dalam terciptanya organisasi yang lebih baik. Semakin baik komunikasi dalam organisasi, maka kepuasan kerja guru dan karyawan semakin meningkat. Sebaliknya, jika komunikasi yang terjalin dalam organisasi kurang baik maka kepuasan kerja guru dan karyawan akan menurun.

Berdasarkan penjelasan fenomena pada latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Non Fisik, *Ethical Leadership* dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Guru dan Karyawan SMP Negeri 2 Sruweng)**".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan masalah lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership* dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan

kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng Kebumen sehingga masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng Kebumen?
2. Apakah *ethical leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng Kebumen?
3. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng Kebumen?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership* dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng Kebumen?

Kajian Teori

Kepuasan Kerja

Menurut Robins (1999) dalam Ishartadi (2019) menyatakan *job satisfaction* atau kepuasan kerja diidentikan dengan hal-hal yang bersifat individual. Oleh karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apabila beberapa faktor terpenuhi, yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka..

Sutrisno (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan hal yang berhubungan dengan psikologis seseorang terhadap lingkungan kerja dalam organisasi. Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja dalam organisasi, baik hubungan dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja dalam organisasi, baik hubungan dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan. Lingkungan kerja non fisik dapat ditangkap oleh karyawan melalui perasaan emosional yang sesuai dengan kondisi lingkungan dalam organisasi tempat mereka bekerja.

Ethical Leadership

Menurut Wirawan (2013) menyatakan bahwa *ethical leadership* atau kepemimpinan etis merupakan kepemimpinan yang mendukung perilaku normatif melalui tindakan, hubungan dan pemberian contoh kepada bawahannya melalui komunikasi, penguatan dan pengambilan keputusan.

Menurut Rukmana (2007) *Ethical leadership* atau kepemimpinan etis adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dengan penekanan terhadap nilai-nilai moral untuk mencapai tujuan bersama.

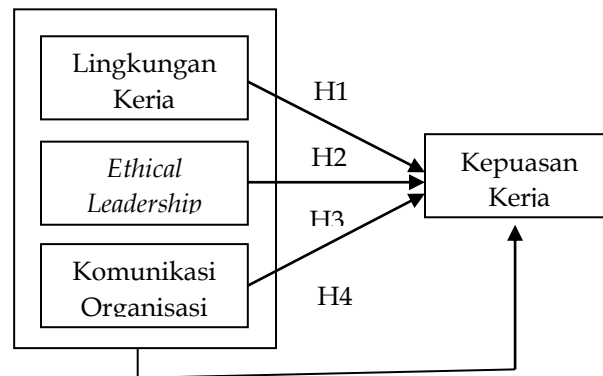
Komunikasi Organisasi

Menurut Pace dan Faules (2006: 31) menyatakan bahwa komunikasi organisasi merupakan pertujukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

Menurut George dan Jones (2012) dalam Mutaqijn (2015) mengemukakan bahwa komunikasi adalah penyampain informasi yang dilakukan dari satu orang atau dua orang lebih baik secara individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan atau pemahaman informasi yang sama.

Metode

Model empiris pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Tabel 1. Model Empiris

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru dan Karyawan pada SMP Negeri 2 Sruweng Kebumen yang berjumlah 34 orang. Pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui:

1. Wawancara
Menurut Sugiyono (2006) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.
2. Kuesioner
Kuesiner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneiliti mengetahui variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan responden.
3. Studi pustaka
Studi pustaka merupakan teknik pegumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan data atau sumber data diperoleh dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik analisis data menunjukkan sejumlah data yang dapat digunakan untuk memperoleh informasi tentang karakteristik responden atau sifat-sifat data dan menjawab permasalahan dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Analisis Deskriptif
Menurut Sugiyono (2017) analisis deskriptif adalah analisis yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.
2. Analisis Kuantitatif

Analisis data kuantitatif merupakan hasil dari data kuesioner yang diambil dari responden menggunakan metode statistik. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data program *SPSS for windows (Statistical Product and Services Solutions)* versi 25.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1	0,632	0,3388	0,000	Valid
2	0,622	0,3388	0,000	Valid
3	0,641	0,3388	0,000	Valid
4	0,614	0,3388	0,000	Valid
5	0,638	0,3388	0,000	Valid
6	0,677	0,3388	0,000	Valid
7	0,624	0,3388	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari Tabel 1 diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3388) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pertanyaan variabel Kepuasan Kerja dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1	0,649	0,3388	0,000	Valid
2	0,628	0,3388	0,000	Valid
3	0,611	0,3388	0,000	Valid
4	0,628	0,3388	0,000	Valid
5	0,628	0,3388	0,000	Valid
6	0,675	0,3388	0,000	Valid
7	0,700	0,3388	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari Tabel 2 diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3388) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pertanyaan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Ethical Leadership

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1	0,641	0,3388	0,000	Valid
2	0,698	0,3388	0,000	Valid
3	0,630	0,3388	0,000	Valid
4	0,661	0,3388	0,000	Valid
5	0,620	0,3388	0,000	Valid
6	0,600	0,3388	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari Tabel 3 diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3388) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$

sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument pertanyaan variabel *Ethical Leadership* dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Organisasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Keterangan
1	0,695	0,3388	0,000	Valid
2	0,657	0,3388	0,000	Valid
3	0,678	0,3388	0,000	Valid
4	0,592	0,3388	0,000	Valid
5	0,608	0,3388	0,000	Valid
6	0,695	0,3388	0,000	Valid
7	0,629	0,3388	0,000	Valid
8	0,695	0,3388	0,000	Valid
9	0,687	0,3388	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari Tabel 4 diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3388) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pertanyaan variabel Komunikasi Organisasi dalam kuesioner dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika nilai hitung Alpha Cronbach $> 0,6$ maka variabel tersebut reliable dan sebaliknya jika nilai hitung Alpha Cronbach $< 0,6$ maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{alpha}	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,60	0,754	Reliabel
<i>Ethical Leadership</i>	0,60	0,750	Reliabel
Komunikasi Organisasi	0,60	0,714	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,60	0,837	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari tabel 5 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji reabilitas terhadap 4 instrumen menunjukkan hasil reliabel, karena masing-masing instrument memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,60. Dengan demikian interpretasi koefisien korelasinya menunjukkan bahwa hubungan yang kuat dengan tingkat interval koefisien $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Ada tidaknya multikolonearitas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation factor) dan tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolonearitas apabila $VIF = 1/tolerance$, dan memiliki nilai $VIF \leq 10$.

Variabel	Colonearity	
	Statistics Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,750	1,334
<i>Ethical Leadership</i>	0,728	1,374

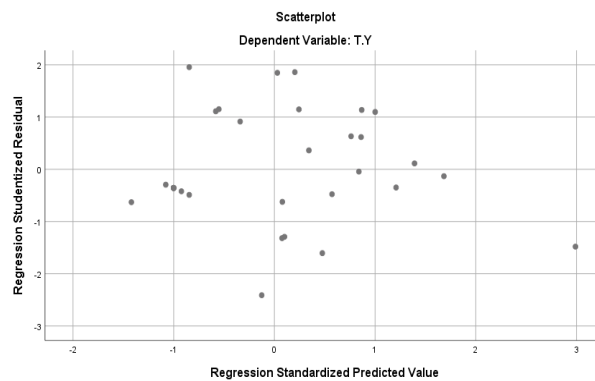
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) ≤ 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas, sehingga model ini dapat digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di suatu pengamatan ke pengamatan lain.



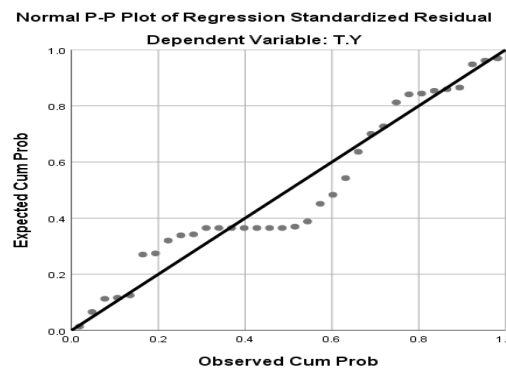
Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa terjadi pola titik-titik yang menyebar dan titik teratur, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastitas pada data yang diperoleh dari responden.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah distribusi variabel dari variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Pada Normal Probability Plot, data dikatakan normal jika penyebaran titik-titik disekitas garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:



Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari gambar 2 diatas, penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Selain itu, untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif) dan seberapa besar pengaruhnya serta memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen (Priyatno, 2018:107)

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1.713	4.808		.356	.724
Lingkungan Kerja Non Fisik	.565	.210	.438	2.694	.011
<i>Ethical Leadership</i>	.602	.201	.495	2.998	.005
Komunikasi Organisasi	-.105	.139	-.140	-.751	.459

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya sebagai berikut:

$$Y = 1,713 + 0,565 X_1 + 0,602X_2 - 0,105X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a, b_1, b_2, b_3 , akan dijelaskan satu persatu sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 1,713

Menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap yang tidak dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, *Ethical Leadership*, dan Komunikasi Organisasi. Artinya apabila Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1), *Ethical Leadership* (X_2), dan Komunikasi Organisasi (X_3), sama dengan nol, maka kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng sebesar 1,713 dengan asumsi variabel lain tidak berubah atau konstan.

2. Variabel Independent

a) Lingkungan Kerja Non Fisik = 0,565

Koefisien regresi artinya variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan. Jika variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) mengalami kenaikan satu satuan maka kepuasan kerja guru dan karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,565. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja, semakin meningkat lingkungan kerja non fisik maka akan menimbulkan peningkatan kepuasan kerja guru dan karyawan.

b) *Ethical Leadership* = 0,602

Koefisien regresi artinya variabel *ethical leadership* (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan. Jika variabel *ethical leadership* (X_2) mengalami kenaikan satu satuan maka kepuasan kerja guru dan karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,602. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel *ethical leadership* dengan kepuasan kerja, semakin baik *ethical leadership* maka semakin meningkat kepuasan kerja guru dan karyawan.

c) Komunikasi Organisasi = -0,105

Koefisien regresi artinya variabel komunikasi organisasi (X_3) berpengaruh negaif terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan. Jika variabel komunikasi organisasi (X_3) mengalami kenaikan satu satuan maka kepuasan kerja guru dan karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,105.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini merupakan suatu pengujian individu terhadap variabel independen (X) dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik (X_1), *Ethical Leadership* (X_2), dan Komunikasi Organisasi (X_3), terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized		Standardized		Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1.713	4.808	.356	.724	
Lingkungan Kerja Non Fisik	.565	.210	.438	2.694	.011
<i>Ethical Leadership</i>	.602	.201	.495	2.998	.005
Komunikasi Organisasi	-.105	.139	-.140	-.751	.459

Sumber : Data Primer diolah, 2021

- a) Pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik dengan variabel kepuasan kerja guru dan karyawan.
Berdasarkan uji t variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,694 > t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011 < 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan H_0 ditolak serta H_1 diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan.
- b) Pengaruh *ethical leadership* dengan variabel kepuasan kerja guru dan karyawan.
Berdasarkan uji t variabel *ethical leadership* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,998 > t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 < 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *ethical leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan H_0 ditolak serta H_1 diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel *ethical leadership* (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan.
- c) Pengaruh komunikasi organisasi dengan variabel kepuasan kerja guru dan karyawan.
Berdasarkan uji t variabel komunikasi organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,751 < t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,459 > 0,050, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan H_0 diterima serta H_1 ditolak. Nilai t negative menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi (X_3) mempunyai pengaruh yang negative terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas (X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara langsung dan bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat(Y). Hasil Uji F yang telah dilakukan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	59.954	31	9.985	6.819	.001b
Residual	87.928	30	2.931		
Total	147.882	33			

a. Dependent Variable: T.Y

b. Predictors: (Constant), T.X3, T.X1, T.X2
 Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 9 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,819 dengan signifikansi 0,001 sedangkan $\alpha = 0,050$ karena angka signifikansi lebih kecil dari 0,050 maka lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership*, dan komunikasi organisasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan pada SMP Negeri 2 Sruweng.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi R^2 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812a	.659	.625	1.182

a. Predictors: (Constant), T.X3, T.X2, T.X1
 b. Dependent Variable: T.Y
 Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki nilai R Square sebesar 0,659 sedangkan Adjusted R Square sebesar 0,625. Hal ini berarti 0,625 atau 62,5% kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng dipengaruhi variabel lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership*, dan komunikasi organisasi. Sedangkan 37,5% yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership*, dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng Kebumen. Setelah dilakukan pengujian hipotesis maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng. Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng Kebumen. Hasil pengujian t_{hitung} sebesar 2,694 > t_{tabel} sebesar 2,042 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,011 < 0,050. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian cukup tinggi terhadap variabel lingkungan kerja non fisik dalam guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng Kebumen.

Hipotesis pertama diterima, artinya baik atau tidaknya lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMP Negeri 2 Sruweng. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kekeluargaan antar rekan kerja memberikan dorongan serta semangat kerja dan adanya rasa aman dalam bekerja di SMP Negeri 2 Sruweng yang membuat kepuasan kerja meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Munawir (2017) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *Ethical leadership* Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *ethical leadership* terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng Kebumen. Hasil pengujian t_{hitung} sebesar $2,998 > t_{tabel}$ sebesar $2,042$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,005 < 0,050$. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian cukup tinggi terhadap variabel *ethical leadership* dalam guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng Kebumen.

Hipotesis kedua diterima, artinya baik atau tidaknya *ethical leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMP Negeri 2 Sruweng. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah menyadari apabila terjadi kesalahan maka akan berusaha memperbaikinya dan kepala sekolah dalam memecahkan masalah mengutamakan proses komunikasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sumarjaya dan Supartha (2017) yang mengemukakan bahwa *ethical leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng. Berdasarkan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng Kebumen. Hasil pengujian t_{hitung} sebesar $-0,751 < t_{tabel}$ sebesar $2,042$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,459 > 0,050$. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian cukup rendah terhadap variabel komunikasi organisasi dalam guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng Kebumen.

Hipotesis ketiga ditolak, artinya baik atau tidaknya komunikasi organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMP Negeri 2 Sruweng. Hal ini menunjukkan bahwa guru dan karyawan belum sepenuhnya dapat menyampaikan keluhan, nasehat, ide serta saran antar rekan kerja maupun organisasi dan belum adanya kegiatan diluar maupun didalam sekolah yang membuat komunikasi semakin baik antar rekan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Safari (2019) yang mengemukakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Ethical Leadership, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership*, dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng. Berdasarkan uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership*, dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng Kebumen. Hasil pengujian F_{hitung} sebesar $6,819 > F_{tabel}$ sebesar $2,910$ dengan signifikansi $0,001$ sedangkan $\alpha = 0,050$.

Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian cukup terhadap variabel lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership*, dan komunikasi organisasi dalam guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng Kebumen dengan nilai rata-rata jawaban 3,22. Hipotesis keempat diterima, artinya baik atau tidaknya variabel lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership*, dan komunikasi organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan di SMP Negeri 2 Sruweng.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan analisis data yang terkumpul dari kuesioner mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership*, dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat dijadikan alat sebagai untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi juga kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *ethical leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *ethical leadership* dapat dijadikan alat sebagai untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *ethical leadership* maka semakin tinggi juga kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak dapat dijadikan alat sebagai untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership*, dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMP Negeri 2 Sruweng.

Keterbatasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan di SMP Negeri 2 Sruweng Kebumen. Oleh karena itu diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitian, misalnya di instansi luar kota Kebumen.
2. Penelitian ini hanya membatasi lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership*, dan komunikasi organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dan karyawan, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan topic yang sama tetapi perlu menambahkan factor lain karena dari hasil penelitian ini masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Implikasi

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership*, dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan negatif terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan pada SMP Negeri 2 Sruweng, maka implikasi praktis dari penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja non fisik menjadi variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan pada SMP Negeri 2 Sruweng. Maka dari itu untuk meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan perlunya mempertahankan lingkungan kerja non fisik yang baik. Pada saat guru dan karyawan merasa lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga timbul perasaan puas terhadap

pekerjaannya. SMP Negeri 2 Sruweng perlu mendukung hal ini dengan menciptakan suasana lingkungan pekerjaan yang membuat suasana aman, nyaman dan menyenangkan serta hubungan kerja yang baik antar rekan kerja agar guru dan karyawan dengan menambah kegiatan-kegiatan bersama seperti arisan antar guru dan karyawan dan pergi berlibur bersama guru dan karyawan setiap libur semester. Memiliki lingkungan kerja non fisik yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan.

2. *Ethical Leadership* menjadi variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan pada SMP Negeri 2 Sruweng. Maka dari itu *ethical leadership* perlu ditanamkan pada pemimpin agar dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan yang baik. Pemimpin yang berkepribadian etis maka akan menimbulkan semangat kerja dan motivasi pada guru dan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga timbul perasaan puas terhadap pekerjaannya. SMP Negeri 2 Sruweng perlu mendukung agar pemimpin dapat menerapkan *ethical leadership* yang baik dengan cara menanamkan sikap jujur, menghargai pendapat orang lain, dan memecahkan masalah dengan rendah hati sehingga pemimpin dapat mempengaruhi dan menuntun guru dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama dan nilai-nilai moral yang ada. Memiliki pemimpin dengan *ethical leadership* yang baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan.
3. Komunikasi organisasi menjadi variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan pada SMP Negeri 2 Sruweng. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi antar kepala sekolah, guru, dan karyawan yang ada dalam SMP Negeri 2 Sruweng belum sepenuhnya terjalin dengan baik dalam keterlibatan guru dan karyawan saat penyampaian pendapat, ide, serta saran kepada rekan kerja lain maupun organisasi. Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan karena status responden yang berbeda antara guru dan karyawan serta ruangan kerja yang terpisah. Sehingga SMP Negeri 2 Sruweng perlu meningkatkan komunikasi dan melibatkan seluruh guru dan karyawan dengan menjaga komunikasi baik secara tatap muka langsung maupun *online* serta memberikan perannya kepada organisasi. Kepala sekolah, guru, dan karyawan yang memiliki komunikasi yang baik maka akan menimbulkan semangat kerja sehingga akan timbul kepuasan kerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership*, dan komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu kepuasan kerja dapat ditingkatkan ketika lingkungan kerja non fisik yang aman, nyaman dan menyenangkan dalam tempat kerja, adanya *ethical leadership* yang mampu mempengaruhi anggotanya kepada tujuan organisasi serta nilai moral, dan komunikasi organisasi yang terjalin secara baik antar rekan kerja yang akan meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan jika semua anggota memiliki hubungan yang baik.

Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan pada SMP Negeri 2 Sruweng. Hal ini berarti lingkungan kerja non fisik yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawir (2017) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, *ethical leadership* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan pada SMP Negeri 2 Sruweng. Hal ini

berarti *ethical leadership* yang baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru dan karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumarjaya dan Supartha (2017) yang mengemukakan *ethical leadership* bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan pada SMP Negeri 2 Sruweng. Hal ini berarti komunikasi organisasi yang dimiliki dalam SMP Negeri 2 Sruweng tidak mempengaruhi kepuasan kerja guru dan karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safari (2019) yang mengemukakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, lingkungan kerja non fisik, *ethical leadership*, dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan pada SMP Negeri 2 Sruweng. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja non fisik akan diikuti secara langsung dengan *ethical leadership* dan komunikasi organisasi yang baik maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja guru dan karyawan yang akan diberikan kepada organisasi.

Daftar Pustaka

- Afia, A., & Anwar, A. K. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan pada Unit SMP Yayasan Pendidikan Dharma Putra. *Sinergi*, 17(3), 290-299.
- Suharsimi, A. (2006). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. *Jakarta: Rineka Cipta*, 120-123.
- Bahri, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS. *Penerbit Andi (Anggota Ikapi). Percetakan Andi Offset. Yogyakarta*.
- Bungin, Burhan. 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Edisi Kedua. Depok: Prenadamedia Group.
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Panduan Komprehensif Langkah Demi Langkah Penelitian untuk Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi)*.
- Firmansyah, F. (2008). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1).
- Freeman, R. E., & Stewart, L. (2006). Developing ethical leadership. *Business Roundtable Institute for Corporate Ethics*, 9.
- Ghozali, I. (2005). Analisis Multivariate dengan program SPSS. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program. *Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan. *Semarang: Penerbit Undip*.
- Ghozali, I. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS, Edisi Keempat. *Semarang: Universitas Diponegoro*.

- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan*. Yogyakarta: *Quadrant*.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leader behavior and big five factors of personality. *Journal of business ethics*, 100(2), 349-366.
- Munawir, M. Y., Ningsih, D. S., & Pramadewi, A. (2017). *Pengaruh Penempatan Kerja, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sawit Asahan Indah Kabupaten Rokan Hulu* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Muttaqijn, M. I. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA. *Jurnal Dinamika UMT*, 1(1), 27-38.
- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta.
- Pace, R. W., Faulos, D. F., & Organisasi, K. (2006). Strategi meningkatkan kinerja perusahaan. *Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung*.
- Pahrudin, C., Marina, S., & Agusinta, L. (2018). Kepemimpinan Etis, Karakteristik Pekerjaan, dan Kepuasan Kerja Karyawan Maskapai Penerbangan. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 5(2), 117-128.
- Paramita, L., Lengkong, V. P., & Sendow, G. M. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(1).
- Pramesti, G. (2017). *Statistika Penelitian dengan SPSS 24*. Jakarta: *Elex Media Komputindo*.
- Priyatno, D. (2009). *SPSS untuk analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: *Gava Media*.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: *Andi*.
- Robbins Stephen, P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: *Salemba Empat*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi edisi ke-12*. Jakarta: *Salemba Empat*, 11.
- Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PD. BPR LPK GARUT KOTA CABANG BAYONGBONG. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 134-149.
- Sabrina, S. N. (2015). PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG. *SEGMEN Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2C).
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: *CV. Mandar Maju*.
- Sumarjaya, M. B., & Supartha, I. W. G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Etis, Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Di Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(4), 248766.

- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.
- Edy, S. (2009). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Kencana*, 221, 11.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Sugiyono, S. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. *Alfabeta Bandung*.
- Sugiyono, S. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan 8. Alfabeta, Bandung.
- Siregar, S. (2017). Statistika untuk Penelitian. *Bandung: Alfabeta*.
- Wirawan, D. (2013). Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, Aplikasi dan Penelitian. *Jakarta PT. Rajagrafindo Persada*.
- Kenneth, N. W., & Gary, A. Y. (2003). Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal. *Jakarta: PT Rineka Cipta*.
- Wursanto, I. (2005). Dasar-dasar ilmu organisasi. *Yogyakarta: Andi Offset*.
- Wibowo, S. (2010). Manajemen Kinerja—Edisi ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wati, A. I., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 92-97.
- Wibowo, H. A. (2017). THE EFFECTS OF COMPENSATION, NON-PHYSICAL WORKING ENVIRONMENT, AND WORK MOTIVATION TOWARDS EMPLOYEES' JOB SATISFACTION IN SANAN TEMPEH CHIPS INDUSTRIAL CENTER. *Manajemen Bisnis*, 7(2).
- Yukl, G. (2010). Kepemimpinan dalam organisasi, edisi kelima. *Jakarta: PT. Indeks*.