

**THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE
ON JOB SATISFACTION OF CIVIL SERVANT TEACHERS IN GARUT SMPN**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA GURU PNS DI SMPN GARUT**

Sifha Siti Fatimah¹, Mochammad Vrans Romi²

Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}

sifhasitifatihmah8361@gmail.com¹, vransromi@gmail.com²

ABSTRACT

Human resources are currently the most important thing to help a business operate well. Data on teacher absence shows that many teachers are not present at work. In addition, data on organizational culture and communication shows that schools are expected to have gaps. This research aims to identify the influence of organizational culture and communication on job satisfaction of civil servant teachers at SMPN Garut partially and simultaneously. In this research, quantitative methods are used to analyze data using multiple linear regression. The data collected by this research was collected through documentation, interviews and surveys. In this study, the population consisted of 34 civil servant teachers. The study results show that: 1) Communication has a positive and significant effect on job satisfaction of civil servant teachers at SMPN Garut; 2) Organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction of civil servant teachers at SMPN Garut; 3) Communication and organizational culture have a significant effect on job satisfaction of civil servant teachers at SMPN Garut.

Keywords: *Communication, Organizational Culture, Job Satisfaction*

ABSTRAK

Pada saat ini sumberdaya manusia merupakan hal yang paling mendasar untuk mendukung sebuah organisasi agar dapat berjalan secara optimal. Berdasarkan data ketidakhadiran guru diperoleh bahwa jumlah ketidakhadiran kerja para guru tinggi dan berdasarkan data budaya organisasi dan komunikasi terdapat kesenjangan yang diharapkan sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru PNS pada SMPN Garut secara parsial dan simultan. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan menganalisis data menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan survei, wawancara, dan dokumentasi untuk pengumpulan datanya. Yang menjadi populasi pada penelitian ini yaitu guru PNS yang berjumlah 34 orang. Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru PNS pada SMPN Garut; 2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru PNS pada SMPN Garut; 3) Komunikasi dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru PNS pada SMPN Garut.

Kata Kunci: Komunikasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Indonesia menempati posisi ke-67 di dunia bersama Albania di posisi ke-66 dan Serbia di posisi ke-68 dari 203 negara. Berdasarkan statistik yang dikumpulkan oleh 6 organisasi internasional termasuk OECD, Pisa, Unesco, EIU, EIMSS, dan PIRRS program pendidikan negara ini berada di peringkat 20 teratas di dunia menurut TOLL. Sebuah kelompok nirlaba yang bergerak di bidang pendidikan melakukan survei ini, yakni *new jersey minority educational development*

(NJMED)

(<https://www.myusro.id/>, 2023).

Pendidikan merupakan hal yang paling mendasar untuk mendukung kemajuan sebuah negara. Hal yang penting dalam dunia pendidikan di sebuah negara dengan memperhatikan sumber daya manusianya. Menurut **Romi (2024:1)** manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi organisasi multi-aspek yang memiliki banyak aspek yaitu perekrutan, seleksi, pengembangan, dan manajemen tenaga kerja suatu organisasi. Salah satu faktor

yang dapat menunjang agar sumber daya manusia di sebuah organisasi itu baik salah satunya kepuasan kerja guru itu sendiri. Menurut **Sinambela (2016:303)** perasaan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaannya disebut Kepuasan kerja dibentuk oleh faktor-faktor yang di luar individu, seperti lingkungan kerja, hasil usaha mereka, maupun diri mereka sendiri.

Suatu sekolah akan terus berjalan apabila guru mendapatkan kepuasan kerja jika guru merasa puas dengan pekerjaannya mereka akan lebih baik dalam melaksanakan tugas. Pada SMPN Garut diperoleh data ketidakhadiran dan keterlambatan guru pada tahun 2023. Untuk lebih jelasnya mengenai data ketidakhadiran dan keterlambatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Ketidakhadiran dan Keterlambatan Guru PNS pada SMPN Garut Tahun 2023.

NO	BULAN	TANPA	TERLAMBAT
		KETERANGAN	
		KALI	
1	Januari	4	8
2	Februari	2	12
3	Maret	5	9
4	April	3	20
5	Mei	2	8
6	Juni	1	12
7	Juli	5	10
8	Agustus	1	9
9	September	2	8
10	Oktober	3	11
11	November	4	9
12	Desember	4	13
TOTAL		36	129

Sumber: Arsip Tata Usaha SMPN Garut Tahun 2023, Diolah kembali, 2024

Berdasarkan tabel 1. diduga masih terdapat guru yang tidak hadir tanpa keterangan serta tingkat keterlambatan yang tinggi, guru yang terlambat masuk kerja sebanyak 129 kali dan guru yang absen sebanyak 36 kali pada tahun 2023. Dengan adanya tabel tersebut diduga masih terdapat guru yang tidak hadir tanpa keterangan, serta masih terdapat guru yang terlambat masuk kerja dengan alasan terjebak macet, keperluan pribadi, dan hal hal yang tidak diinginkan yaitu kerusakan pada kendaraan pribadi pada guru PNS di SMPN Garut yang dapat menghambat proses belajar mengajar pada sekolah tersebut.

Komunikasi yang efektif ialah salah satu faktor yang mampu mengarahkan suatu instansi untuk

melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan, yang mana sangat penting bagi kelancaran operasional instansi tersebut. Menurut **Fahmi, (2016:163)** komunikasi yaitu penyampaian informasi yang terjadi antara individu atau kelompok melalui berbagai bentuk media. Menurut **Simanjuntak dkk, (2020)** komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di sebuah instansi. Komunikasi menjadi hal yang utama di dalam dunia pekerjaan, sehingga guru harus menjalin komunikasi yang baik antar sesama guru untuk mencapai kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan guru SMPN Garut mengenai komunikasi memperoleh informasi masih terdapat adanya hambatan dalam komunikasi,

berikut adalah hambatan komunikasi yang terdapat pada SMPN Garut:

Tabel 2. Hambatan Komunikasi SMPN Garut

NO	HAMBATAN	PENYEBAB MASALAH
1	Adanya perbedaan jabatan atau masa kerja	Masih ada rasa senioritas dan adanya rasa segan dalam menyampaikan sebuah masalah atau keluhan.
2	Kekhawatiran komunikasi	Masih terdapat guru yang kurang bekerjasama dalam menyelesaikan sebuah masalah.
3	Informasi yang tidak jelas.	Kerap terjadi salah paham atau salah persepsi dalam penangkapan pesan yang disampaikan antar guru dengan guru lain (<i>miss communication</i>)

Sumber: Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Guru SMPN Garut, Tahun 2024

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan guru SMPN Garut terdapat adanya hambatan komunikasi seperti adanya rasa segan dalam menyampaikan suatu hal kepada atasan, kemudian adanya salah paham dalam menyampaikan sebuah informasi (*miss communication*).

Selain komunikasi, budaya organisasi penting untuk mencapai kepuasan guru, karena para guru dapat menuntaskan tuntutan pekerjaannya dengan baik dan dapat menyelesaikan masalah di dalam pekerjaannya. Budaya

suatu organisasi terdiri dari keyakinan dan praktik bersama para anggotanya yang berfungsi sebagai peta jalan untuk menyelesaikan sesuatu dan mencapai tujuan. (Hartono, 2024). Hal ini merupakan inti dari budaya organisasi yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Penelitian ini menyajikan data tentang penerapan budaya organisasi di SMPN Garut yang diperoleh dari hasil wawancara dengan staf pengajar di SMPN Garut. Hasilnya ditunjukkan pada tabel 1.3.

Tabel 3. Implementasi Budaya Organisasi SMPN Garut.

NO	KEGIATAN	KETERANGAN WAKTU	KATEGORI
1	Melaksanakan embun pagi oleh guru dan siswa	Dilaksanakan setiap hari	Belum terimplementasi secara rutin
2	Melaksanakan baca tulis Alqur'an sebelum belajar oleh guru dan siswa	Dilaksanakan setiap hari	Belum terimplementasi secara rutin
3	Melaksanakan sholat Dhuha bersama pada hari Jum'at	Dilaksanakan setiap satu minggu sekali	Sudah terimplementasi secara rutin
4	Melaksanakan sholat Zuhur berjamaah oleh guru dan siswa	Dilaksanakan setiap hari	Belum terimplementasi secara rutin

NO	KEGIATAN	KETERANGAN WAKTU	KATEGORI
5	Kegiatan pemungutan uang infaq setiap hari Kamis	Dilaksanakan setiap satu minggu sekali	Sudah terimplementasi secara rutin
6	Melaksanakan kegiatan senam pagi dengan puskesmas	Dilaksanakan setiap satu bulan sekali	Belum terimplementasi secara rutin
7	Mengadakan rapat rutin	Dilaksanakan setiap enam bulan sekali	Sudah terimplementasi secara rutin
8	Mengadakan kegiatan buka puasa bersama pada pada bulan ramadhan.	Dilaksanakan setiap satu tahun sekali	Belum terimplementasi secara rutin
9	<i>Family gathering</i> guru-guru	Dilaksanakan setiap satu tahun sekali	Sudah terimplementasi secara rutin

Sumber: Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Guru SMPN Garut, Tahun 2024.

Pada SMPN Garut terdapat permasalahan mengenai tingginya tingkat ijin, dan ketidakhadiran guru tanpa keterangan serta keterlambatan masuk kerja, hal ini dapat dilihat pada tabel 1., selain itu berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan guru SMPN Garut terdapat adanya hambatan komunikasi, dan terdapat juga adanya guru yang masih tidak menerapkan budaya organisasi, seperti masih banyak guru wanita yang memakai makeup yang berlebihan dan masih ada guru laki-laki yang merokok di depan siswa maupun siswi, selain itu juga masih terdapat guru yang terlambat masuk kelas dan memilih untuk tetap berada di ruang kantor, Beberapa pendidik masih gagal memenuhi tenggat waktu penyelesaian penilaian, sementara yang lain gagal bersikap tegas dalam menegakkan aturan dan peraturan pada murid-muridnya. Sehingga faktor kepuasan kerja guru sangat berpengaruh terhadap pencapaian keberhasilan dari sekolah, dengan adanya komunikasi yang baik dan juga budaya organisasi yang baik maka akan dapat menimbulkan kepuasan kerja yang

tinggi dari para guru pada SMPN Garut.

Berdasarkan pendahuluan yang telah diuraikan maka dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut: 1) Bagaimana tanggapan responden terhadap komunikasi pada Guru PNS SMPN Garut. 2) Bagaimana tanggapan responden terhadap budaya organisasi pada SMPN Garut. 3) Bagaimana kepuasan kerja guru PNS pada SMPN Garut. 4) Bagaimana pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru PNS SMPN Garut baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Marwansyah (2016:3)** Istilah "manajemen sumber daya manusia" menggambarkan bagaimana sebuah perusahaan memanfaatkan karyawannya. Untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia, seseorang harus terlibat dalam kegiatan seperti perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, pengembangan, perencanaan karier, remunerasi, kesejahteraan,

kesehatan dan keselamatan kerja, dan hubungan industrial. Sedangkan menurut **Prasetyo, dkk (2025)** Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia memerlukan pengaturan, koordinasi, dan pengendalian penggunaan sumber daya manusia.

Komunikasi

Menurut **Indriani, dkk (2025)** komunikasi adalah proses yang kompleks, baik itu verbal maupun non-verbal, yang melibatkan tingkah laku dan hubungan antar individu dalam kegiatan sehari-hari. Perilaku, gambar, tulisan, dan lisan adalah semua cara di mana komunikasi terjadi. Sedangkan menurut **Matondang, dkk (2025)** Dalam komunikasi, satu pihak menggunakan satu atau lebih saluran untuk mengirimkan informasi ke pihak lain. Menurut **Robbins dan Judge** alih bahasa **Saraswati & Sirait (2018:228)**, bentuk komunikasinya tersebut adalah:

1. Komunikasi lisan
Komunikasi lisan memainkan peran penting dalam penyampaian informasi secara cepat. Komunikasi lisan meliputi pidato, rumor informal, dan diskusi kelompok.
2. Komunikasi tertulis
Komunikasi tertulis adalah banyak bentuk komunikasi tertulis termasuk kata-kata atau simbol, seperti surat, email, pesan teks.
3. Komunikasi nonverbal
Komunikasi nonverbal adalah ekspresi melalui bahasa tubuh, intonasi atau penekanan vokal, ekspresi wajah, dan kedekatan fisik.

Budaya Organisasi

Menurut **Anggara & Mulyana (2024)** Yang membuat budaya suatu organisasi unik adalah prinsip-prinsip yang secara aktif dicari, dihayati, dan diterapkan oleh karyawannya.

Sedangkan **Syahfarrel & Romi (2024)** Norma budaya suatu organisasi berfungsi sebagai panduan bagi para pekerja dalam interaksi sehari-hari, pengambilan keputusan, dan pencapaian tujuan perusahaan. Ada tujuh fitur utama budaya organisasi. Menurut **Robbins dan Judge** alih bahasa **Saraswati dkk (2018:355)** yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
Tingkat di mana karyawan terinspirasi untuk berpikir kreatif dan berani membuat risiko.
2. Perhatian terhadap detail
Pekerja dituntut agar menunjukkan ketelitian, menganalisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Berorientasi pada hasil
Tahapan organisasi fokus utama yaitu pada hasil yang dicapai.
4. Berorientasi pada orang
Manajemen membuat keputusan setelah mempertimbangkan bagaimana perasaan karyawan tentang hasilnya.
5. Berorientasi pada tim
Tim, bukan individu, yang bertanggung jawab terhadap derajat aktivitas kerja.
6. Agresivitas
Orang-orang di tingkat ini akan lebih kompetitif dan agresif.
7. Stabilitas
Tahapan kegiatan dalam organisasi menitikberatkan pada keadaan saat ini dibanding mendorong pada ekspansi.

Kepuasan Kerja

Kemudian menurut **Salsabilla & Prabowo (2024)** kepuasan kerja adalah bagaimana seorang karyawan melihat situasi pekerjaan mereka, kerjasama antar karyawan baik bersama atasan, rekan satu jabatan, maupun bawahan, kompensasi, dan aspek fisik serta psikologis. Sedangkan menurut **Siregar & Romi, (2024)** Sikap kerja yang

sejahtera tidak hanya meliputi bagaimana seseorang merasa dan bertindak terhadap pekerjaannya, tetapi juga bagaimana mereka melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang berharga dalam dirinya sendiri, karena pekerjaan tersebut berkontribusi terhadap pencapaian nilai-nilai inti perusahaan. Beberapa indikator yang berkaitan langsung terhadap kepuasan kerja karyawan menurut **Mangkunegara, (2019:118)** yaitu:

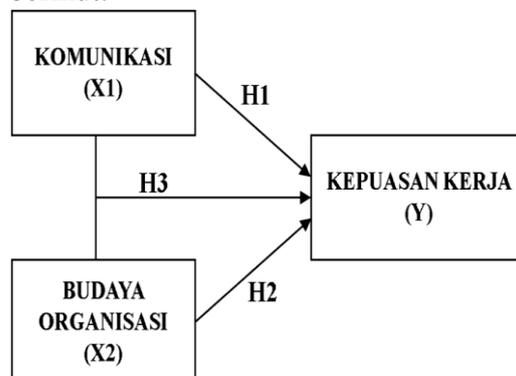
1. *Turnover* (Perputaran pegawai)
Tingkat perputaran pegawai lebih rendah ketika pegawai lebih puas dengan pekerjaan mereka. Di sisi lain, pergantian pegawai sering kali lebih tinggi ketika pegawai tidak puas.
2. Tingkat Ketidakhadiran (absensi) Kerja
Pegawai yang tidak puas dengan kerjanya cenderung sering membolos. Penyebab yang tidak rasional dan subjektif menyebabkan mereka sering membolos.
3. Umur
Pegawai yang lebih tua sering melaporkan level kepuasan pegawai yang lebih tinggi dibandingkan rekan pegawai yang lebih muda. Diyakini bahwa pekerja dengan masa kerja yang lebih lama memiliki keunggulan dalam hal menyesuaikan diri dengan lingkungan baru. Di sisi lain, pekerja muda sering mempunyai sudut pandang yang ideal mengenai lingkungan kerja, kemudian mereka mungkin tidak merasa puas jika pandangan ini bertentangan dengan kenyataan.
4. Tingkat Pekerjaan
Orang-orang yang menduduki jabatan tinggi cenderung lebih bahagia dalam pekerjaannya daripada mereka yang menduduki jabatan rendah. Pekerja yang naik jabatan tidak hanya menunjukkan kemampuan kerja yang baik tetapi juga inisiatif, orisinalitas,

dan ekspresi dalam pekerjaan.

5. Ukuran Organisasi
Kebahagiaan karyawan dapat bervariasi tergantung pada ukuran perusahaan. Hal ini dipengaruhi oleh kenyataan karena tindakan yang efektif dalam koordinasi, komunikasi, dan keterlibatan karyawan berdampak pada pertumbuhan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Penelitian pustaka dan lapangan, serta wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, merupakan metodologi pengumpulan data untuk penelitian ini. Seluruh populasi yaitu seluruh guru PNS dijadikan sampel atau teknik sampling jenuh. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk uji alat ukur. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Menerapkan pengujian asumsi klasik. Analisis deskriptif dan asosiatif kuantitatif digunakan untuk menguji data dalam penelitian ini. Dua jenis pengujian digunakan untuk pengujian hipotesis: uji t dan uji f. Untuk memperjelas terkait pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan guru PNS pada SMPN Garut, seperti yang ditunjukkan oleh paradigma penelitian berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Seperti yang ditunjukkan pada gambar 1., hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru PNS pada SMPN Garut.
 H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru PNS pada SMPN Garut.
 H3: Komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru PNS pada SMPN Garut.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Berdasarkan analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif kuantitatif variabel komunikasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, diperoleh hasil perhitungan rata-rata pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Total Rata-rata Variabel Komunikasi.

SUB VARIABEL	TOTAL RATA-RATA	KRITERI A
Komunikasi Tertulis	3,82	Efektif
Komunikasi Lisan	3,75	Efektif
TOTAL SKOR RATA-RATA	3,82+3,75=7,57/2=3,78	
KOMUNIKASI		Efektif

Sumber: Kuesioner, data diolah kembali 2025

Berdasarkan tabel 4., Rata-rata keseluruhan subvariabel komunikasi di SMPN Garut adalah 3,78 yang termasuk dalam kriteria efektif. Hal ini dapat ditunjukkan melalui komunikasi tertulis

dan lisan yang menunjukkan kriteria efektif. Artinya komunikasi guru PNS pada SMPN Garut baik secara tertulis maupun secara lisan sudah efektif.

Tabel 5. Total Rata-rata Variabel Budaya Organisasi.

SUB VARIABEL	TOTAL RATA -RATA	KRITERIA
Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko	3,47	Tinggi
Perhatian Terhadap Detail	3,12	Cukup Tinggi
Berorientasi Pada Hasil	3,12	Cukup Fokus
Berorientasi Pada Orang	3,35	Cukup Terbuka
Berorientasi Pada Tim	3,14	Cukup Baik
Agresivitas	3,53	Aktif
Stabilitas	3,32	Cukup Stabil
TOTAL RATA-RATA	3,47 + 3,12 + 3,12 + 3,35 + 3,14 + 3,53 + 3,32 = 23,57/7 = 3,29	
BUDAYA ORGANISASI		Cukup Kuat

Sumber: Kuesioner, data diolah kembali 2025

Rata-rata keseluruhan subvariabel budaya organisasi di SMPN Garut, seperti yang ditunjukkan pada tabel 5. adalah 3,29, yang menunjukkan kriteria cukup kuat. Inovasi dan keberanian mengambil risiko dengan kriteria tinggi, tingkat perhatian terhadap detail dengan

kriteria cukup tinggi, berorientasi pada hasil dengan kriteria cukup fokus, berorientasi pada orang cukup terbuka, berorientasi pada tim cukup baik, agresivitas kriteria aktif, dan stabilitas kriteria cukup stabil.

Tabel 6. Total Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja

SUB VARIABEL	TOTAL RATA - RATA	KRITERI A
<i>Turnover</i>	3,70	Rendah
Tingkat Ketidakhadiran (Absen) Kerja	3,35	Cukup Rendah
Tingkat Pekerjaan	3,4	Cukup Sesuai
Ukuran Organisasi	3,73	Lancar
TOTAL RATA-RATA	3,70 + 3,35 + 3,4 + 3,73 = 14,18/4 = 3,54	
KEPUASAN KERJA	Puas	

Sumber: Kuesioner, data diolah kembali 2025

Dapat dilihat tabel 6., telah dilakukan perhitungan total rata-rata terhadap setiap sub variabel kepuasan kerja pada SMPN Garut memiliki total rata-rata 3,54 termasuk ke dalam kategori puas. Hal tersebut ditunjukkan oleh *turnover* dengan kriteria rendah, tingkat ketidakhadiran dengan kriteria cukup rendah, tingkat pekerjaan dengan kriteria cukup sesuai, dan ukuran organisasi dengan kriteria lancar.

Artinya guru PNS SMPN Garut merasa puas dengan pekerjaanya.

Uji hipotesis akan digunakan untuk menilai apakah pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Uji ini akan menunjukkan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dua jenis uji statistik digunakan untuk menilai hipotesis dalam penelitian ini yaitu uji-t dan uji-f.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Komunikasi	2.393	1.697	0,023	0,05	Berpengaruh
Budaya Organisasi	2.268	1.697	0,021	0,05	Berpengaruh

Sumber: Olah data

Nilai t_{hitung} pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja guru PNS sebesar 2.393 > 1.697 (t_{tabel}) dan nilai signifikannya sebesar 0.023 < 0.05 menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan kata lain, kepuasan kerja guru PNS dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi. Nilai t

pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja ini adalah 2.268 > 1.679 (t_{tabel}), dan nilai signifikansinya adalah 0,021 < 0,05, sehingga kita dapat menerima H_a dan menolak H_o. Dengan kata lain budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru PNS.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

Variabel	f _{hitung}	f _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
----------	---------------------	--------------------	------	-------	------------

Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	4.298	3.30	0,023	0,05	Berpengaruh
--	-------	------	-------	------	-------------

Sumber: Olah Data

Hasil perhitungan uji f memberikan f hitung sebesar 4.298 > f tabel yaitu sebesar 3.30 dengan nilai sig sebesar 0,023. Nilai probabilitas yang digunakan adalah 0,05 dan nilai sig -nya lebih kecil dari itu. Kepuasan kerja guru PNS dalam bekerja di SMPN Garut dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi dan budaya organisasi, sehingga menolak H_0 dan menerima H_a .

Menurut penelitian Ahmadi Umar dkk. (2023), komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin kuat budaya organisasi yang dibangun dan komunikasi yang terbentuk dengan baik, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.217	.167	3.477

Sumber: Olah Data

Hasil nilai koefisien determinasi (R^2), yaitu sebesar 0,217. Artinya pengaruh variabel komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 21,7%, termasuk dalam kriteria pengaruh cukup berarti dan sebesar 78,4% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

PENUTUP KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan dari hasil diskusi dan hasil analisis data yang dibahas di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Tanggapan responden terhadap komunikasi termasuk ke dalam kriteria efektif dengan sub variabel komunikasi tertulis adalah sub variabel tertinggi dan sub variabel terendah adalah sub variabel komunikasi lisan.
2. Tanggapan responden terhadap budaya organisasi termasuk ke dalam cukup kuat dengan sub variabel agresivitas adalah sub variabel

tertinggi dan sub variabel terendah adalah sub variabel perhatian terhadap detail dan berorientasi pada hasil.

3. Kepuasan kerja guru termasuk ke dalam kriteria puas, sub variabel ukuran organisasi adalah sub variabel tertinggi dan sub variabel terendah adalah tingkat ketidakhadiran.
4. Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru PNS SMPN Garut baik secara parsial dan simultan.
 - a. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru PNS SMPN Garut.
 - b. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru PNS SMPN Garut.
 - c. Komunikasi dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru PNS SMPN Garut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi Umar, Rikco, John EHJ FoEh, Henny A. Manafe, and Simon Sia Niha. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan* 1(1):84–92. doi: 10.38035/jpmpt.v1i1.175.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan kasus*. Bandung: Alfabeta
- Hartono, Muhammad Rudi. (2024). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru Sma Tunas Luhur Paiton Kabupaten Probolinggo." *Jurnal Manajerial Bisnis* 7(2):122–32. doi: 10.37504/jmb.v7i2.590.
- Indra Anggara, Aam Rachmat Mulyana. (2024). "Peningkatan Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Bagian Prasarana Dan Penyuluhan Pertanian Berbasis Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Intansi Xyz." *Journal of Management and Bussines (JOMB)*. doi: doi.org/10.31539/jomb.v6i3.8669.
- Indriani, Nurhikmah, Nurmala. (2025). "Strategi Komunikasi Kepemimpinan Dalam Membangun Iklim Organisasi BEMKT Universitas Esa Unggul Tangerang." *Jurnal Ilmu Sosial*. Volume 6 No 8 2025. E-ISSN: 2988-1986
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Matondang, Aflah Husnaini, Fadhilah Hilmy Nasution, Fadillah Annisak, Khoiriah Marta, Putri Puspitasari, Universitas Islam, Negeri Sumatera, and Utara Medan. 2025. "Education Achievment: Journal of Science and Research." 6(1):159–64.
- Robbins, S. & Judge. (2018). *Perilaku Organisasi* (16 ed). (R. Saraswati & Sirait, Trans). Jakarta: Salemba Empat.
- Romi, M. V. (2024). *Konsep Dasar Manajemen SDM*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Salsabilla Siska and Juddy Prabowo. 2024. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Yayasan SMA Angkasa Lanud Husein Sastranegara." *Journal Of Administration and Educational Management* 7(1):133–41. doi: 10.31539/alignment.v7i1.8939.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sinambela. Poltak. Wijan. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simanjuntak, Daslan, Ali Sahputra, and Zufrie Zufrie. (2020). "Pengaruh Komunikasi, Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Mts Negeri Lohsari Kabupaten Labuhanbatu Selatan." *Informatika* 8(1):45–53. doi: 10.36987/informatika.v8i1.2017.
- Siregar, S. E & Romi M. V. (2024). "Pengaruh Lingkungan Kerj Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Mas Rahayu Batujajar." *COSTING: Journal of*

Economic, Business and Accounting 7(4):11207-11217.

Syahfarrel M. A & Romi M. V. (2024).
“Pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan teknik PT XYZ”.
COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting 7(4):11207-11217.

Yusro Muhammad. 20 Agustus 2023.
Peringkat Sistem Pendidikan Dunia 2023, Indonesia Ke 67 Dari 203 Negara.
<https://www.myusro.id/>