Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima

The Influence Of Communication And Work Environment On Job Satisfaction Of Employees Of The Population And Civil Registration Office Of Bima City

Muslim Halil[1], Mistar[2]

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima
[1](Muslimhalilattar.stiebima16@gmail.com)
[2](Mistar.stiebima@gmail.com)

Abstrak

Pimpinan harus mampu menjalin komunikasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk pegawainya karna jika seorang merasa bahagia atau memiliki kepuasan kerja yang tinggi merupakan seorang pekerja yang produktif Penelitian ini betujuan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dan lingkungan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima, jenis penelitian yang digunakan adalah Asosiatif, penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima, Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima sebanyak 54 orang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) 34 orang dan Honorer K-II sebanyak 20 orang. Sample dalam penelitian ini sebanyak 34 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan teknik *purposive sampling*. Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan diketahui bahwa disetiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian berdistribusi normal dan tidak ada masalah pada uji multikorelasi, uji heterokesdisitas dan uji outokorelasi, berdasarkan hasil uji simultan menyatakan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Bima. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima sedangkan Variabel komunikasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Komunikasi

Abstract

Leaders should be able to establish communication and create a good working environment for the staff because if one feels happy or has a high work satisfaction a study is a productive worker it's purpose to know of the significant effect between communication and the environment toward the office of clerk and civil officer of the Milky Way, the kind of research used is associative, The study was carried out in the administrative and civil registry of the Milky Way city in which all civil servants and city registry were employed Bima as many as 54 were civil servant (civil servant) of 34 and honorer K-II Twenty of them. The sample in this study is as much. 34 civil servants (civil servants) with technologically exclusive sampling. Based on the analysis already carried out it is known that each item reflects on a nommal distributed research questionnaire and there is no problem in multicorrelation tests, heterokesdisity tests and outocorasi tests, based on simultaneous tests stating that communication and work environment variables A simultaneous effect is significant Job satisfaction of employees in the ministry of the people and civil records of the milky city. The conclusion in this study is that variables of the work environment make a significant difference to satisfactionSteam work Civil servants and civil servants of the milky city while varabel was not a fabricationidal Have a positive and renewable instrument to the satisfaction of clerk service and civil records of the milky city.

Keywords: Work environment, job satisfaction, and communication

PENDAHULUAN

Aparatur sipil negara (ASN) memiliki peran penting dalam sebuah organisasi atau instansi dikeranakan pegawai adalah modal utama bagi suatu organisasi, tanpa adanya pegawai maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik pegawai sebagai penunjang keberhasilan suatu instansi pemerintahan yaitu dalam melaksanakan tugas-tugas kepemerintahan maupun tugas pembangunan, untuk itu pegawai harus meiliki kepuasan kerja demi tercapaianya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dengan tingat kepuasan kerja pegawai yang tinggi akan menciptakan sikap positif terhadap pekerjaannya, Sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut. Gilmer dalam Sutrisno (2014 : 77) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut: Kesempatan untuk maju, Keamanan kerja, Gaji, Perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrisik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerajaan, Komunikasi, dan fasilitas.

Untuk mewujudkan kepuasan kerja pegawai yang tinggi perlu ditunjang dengan komunikasi yang baik dari pimpinan terhadap pegawainya. Menurut Colquit, LePine dan Wesson yang dalam Wibowo (2013:241) mengemukakan bahwa "komunikasi adalah proses dimana informasi dan arti atau makna ditransfer dari *sender* kepada *receiver*". Menurut Maulana dan Gumelar (2013) komunikasi mencakup aspek keterbukaan, empati, sikap positif, sikap mendukung, dan kesetaraan.

Selain komunikasi, penyediaan lingkungan kerja baik juga menjadi faktor penting dalam mewujudkan kepuasan kerja, Menurut Robbins dan Judge (2015:) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Dan faktor-faktor yang mempengruhi lingkungan kerja adalah 1) Penerangan, (2) Suhu Udara,(3) Warna Ruangan,(4) Spasial Ruang Kerja, (5) Keamanan Kerja,(6) Hubungan Kerja,(7) Suasana Kerja. Menurut Sedarmayanti (2010).

Seorang Pimpinan organisasi atau instansi diharuskan untuk mampu menjalin komunikasi sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk pegawainya, jika seorang merasa bahagia atau memiliki kepuasan kerja yang tinggi merupakan seorang pekerja yang produktif

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) kota Bima merupakan salah satu pelaksanaan pelayanan Administrasi publik yang dibentuk untuk memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan harapan dan keinginan masyarakat Kota Bima.

Berdasarkan observasi dan wawancara yangv telah dilakukan oleh peneliti pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Bima, peneliti menemukan bahwa masih banyak pegawai yang merasa tidak puas dalam bekerja, dapat dilihat dari masih banyaknya pegawai yang menunda pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan mengurus urusan pribadi pada saat jam kerja dengan alasan kurangnya komunikasi langsung secara intens pimpinan terhadap karyawanya dimana pimpinanan hanya mengawasi pegawai melalui handphone dan melihat absensi tanpa menanyakan langsung kondisi pekerjaan bawahannya. Komunikasi yang masih kurang ini terkadang menimbulkan kesalahan dalam pekerjaan para pegawai. Selain itu lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan (DISDUKCAPIL) Kota Bima kurang kondusif, baik dari segi tata ruang kantor dan hubungan pegawai dengan sesama pegawai kurang baik sehinggga hal-hal tersebut menyebabkan pegawai yang merasa tidak puas dalam bekerja.

METODE

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima dari pegawai populasi sebanyak 54 orang Terdiri dari pegawai pegawai negeri sipil (PNS) 34 orang dan Honorer K-II sabanyak 20 orang. Sample dalam penelitian ini sebanyak 34 orang PNS. Dengan teknik sampiling purposive. Dengan Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan skala likert. Peneliti mengumpulkan data dengan cara observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipi Kota Bima. Jl. Soekarno hatta. Dimulai pada bulan Januari sampai dengan Februari 2020. Jenis yang digunakan adalah Data Kuantitatif, Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisi Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi berganda, Koefisien Determinasi, Uji f dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1

Variabel	Pernuataan	Koefisien korelasi	Standar
Komunikasi	Pernyataan 1	0,743	0,300
	Pernyataan 2	0,684	0,300
	Pernyataan 3	0,471	0,300
	Pernyataan 4	0,767	0,300
	Pernyataan 5	0,510	0,300
	Pernyataan 6	0,596	0,300
	Pernyataan 7	0,673	0,300
	Pernyataan 8	0,640	0,300
	Pernyataan 9	0,636	0,300
	Pernyataan 10	0,492	0,300

Sumber :Data primer diolah, 2020

Tabel 1 diatas menujukan bahwa semua pernyataan variabel komunikasi valid karena nilai koefisien korelasi sudah memenuhi standar validitas yaitu ≥ 0,300.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X2

Variabel	Pernuataan	Koefisien Korelasi	Standar
LINGKUNGAN KERJA	Pernyataan 1	0,857	0,300
	Pernyataan 2	0,768	0,300
	Pernyataan 3	0,658	0,300
	Pernyataan 4	0,615	0,300
	Pernyataan 5	0,862	0,300
	Pernyataan 6	0,621	0,300
	Pernyataan 7	0,684	0,300
	Pernyataan 8	0,692	0,300
	Pernyataan 9	0,828	0,300
	Pernyataan 10	0,719	0,300
	Pernyataan 11	0,759	0,300
	Pernyataan 12	0,532	0,300
	Pernyataan 13	0,827	0,300

	Pernyataan 14	0,681	0,300

Sumber :Data primer diolah, 2020

Tabel 2 diatas menujukan bahwa semua pernyataan variabel lingkungan kerja valid karena nilai koefisien korelasi sudah memenuhi standar validitas yaitu ≥ 0,300.

Variabel	Pernuataan	Koefisien korelasi	Standar
KEPUASAN KERJA	Pernyataan 1	0,667	0,300
	Pernyataan 2	0,601	0,300
	Pernyataan 3	0,555	0,300
	Pernyataan 4	0,567	0,300
	Pernyataan 5	0,723	0,300
	Pernyataan 6	0,754	0,300
	Pernyataan 7	0,701	0,300
	Pernyataan 8	0,663	0,300
	Pernyataan 9	0,745	0,300
	Pernyataan 10	0,854	0,300
	Pernyataan 11	0,518	0,300
	Pernyataan 12	0,536	0,300
	Pernyataan 13	0,541	0,300
	Pernyataan 14	0,671	0,300
	Pernyataan 15	0,473	0,300
	Pernyataan 16	0,663	0,300
	Pernyataan 17	0,466	0,300
	Pernyataan 18	0,600	0,300

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Y

Tabel 3 diatas menujukan bahwa semua pernyataan variabel kerja valid karena nilai koefisien korelasi sudah memenuhi standar validitas yaitu ≥ 0,300.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's alpha*	Standar	Ket
KOMUNIKASI	0,830	0,6	Reliabel
LINGKUNGAN KERJA	0,933	0,6	Reliabel
KEPUASAN KERJA	0,910	0,6	Reliabel

Sumber :Data primer diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin pegawai (Y) dapat dinyatakan reliabel dan akurat karena nilai *cronbach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6.

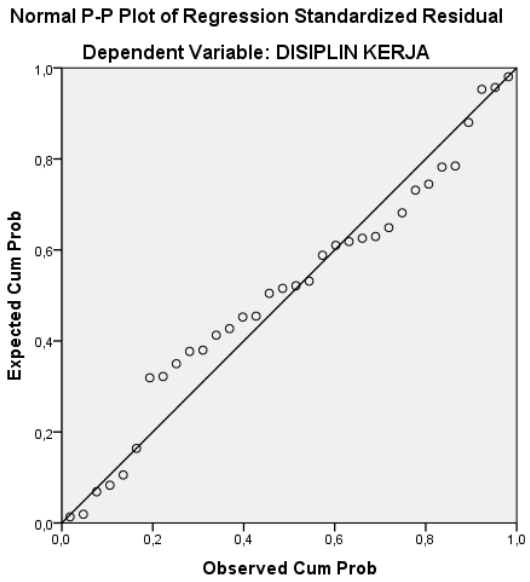
Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 5. Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6,23529545
Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,090
	Negative	-,137
Kolmogorov-Smirnov Z		,800
Asymp. Sig. (2-tailed)		,544

Berdasarkan dari hasil uji normalitas menggunakan metode kolmogorov-smirnov di dapatkan hasil signifikan dari uji normalitas 0,006 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa uji test normalitas dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal. Berikut ini disertai dengan gambar probability plot



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Gambar diatas menujukan penyebaran data mengikuti garis diagonal artinya data antara variable dependen dan variable independennya memiliki hubungan atau distribusi yang.

Uji multikoliniaritas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Standar Tolerance	Standar VIF
Komunikasi	0,900	1,111	>0,10	<10

Lingkungan kerja	0,900	1,111	>0,10	<10

Tabel diatas menunjukan bahwa semua pernyataan tidak terjadi multikoleniaritas karena nilai tolarance >0,10 dan nilai VIF <10.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Komunikasi	1,934	Non heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	1,247	Non heteroskedastisitas

Tabel. 7 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokesdatisitas .

Uji Autokorelasi

Tabel 8. Output Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	31[a]	.000	1,675

Hasil uji diatas menunjukkan nilai statistik *Durbin Watson* sebesar 1,675 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokolerasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. output uji analisis regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	11,577	9,349
	KOMUNIKASI	,262	,221
	LINGKUNGAN KERJA	,899	,139

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari dari tabel diatas diketahui bahwa persamaan regresinya yaitu :

Y = 11,577 + 0, 264X1 + 0,899X2

Maka dapat dijelaskan seebgai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11,577 dapat diartikan apabila variabel komunikasi dan lingkungan kerja dianggap nol, maka kepuasan kerja akan sebesar 1,.
2. Nilai koefisien beta pada variabel komunikasi sebesar 0,264 artinya setiap perubahan variabel komunikasi (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kepuasan kerja sebesar 0,264 satuan, dengan asumsi yang lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,899 artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan kepuasan kerja sebesar 0,899 satuan, dengan asumsi yang lain adalah tetap.

Analisis Koefesien Korelasi Berganda

Tabel 10. Output Uji Koefesion Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795[a]	,632	,608	6,433

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi (R Square) sebesar 0,632. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berada pada interval 0,60– 0,799 dengan tingkat pegaruh kuat

Hasil uji R Square pada tabel 10 diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 63,2%, sedangkan sisanya sebesar 36,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Determinasi

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 11. Output Uji Uji Parsial (Uji T)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1,238	,225
	Komunikasi	1,184	,245
	Lingkungan Kerja	6,455	,000

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

H1: Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) kota Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel komunikasi diperoleh nilai thitung sebesar 1,184 dengan nilai ttabel sebesar 2,035 (1,184>2,035) dengan nilai signifikansi sebesar 0,245 lebih besar dari 0,05 (0,245<0,05), maka hipotesis yang menyatakan bahwa "Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) kota Bima" **ditolak.**

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) kota Bima.

Hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai thitung sebesar 6,455 dengan nilai ttabel sebesar 1,985 (6,455>2,035) dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 (0,00<0,05), maka hipotesis yang menyatakan bahwa "Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) kota Bima." **terbukti.**

Hasil Uji F (Secara Simultan)

Tabel 12. Hasil Uji F (Secara Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regression	26,596	,000[b]
	Residual		
	Total		

H3: Komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) kota Bima

Dari hasil pengujian diperoleh nilai Fhitung sebesar 26,598 dengan nilai Ftabel sebesar 3,27 (26,598>3,27) dengan signifikansi sebesar 0,000 (0,000<0,05). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa "Komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) kota Bima" **terbukti**.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu secara parsial variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) kota Bima dengan nilai thitung lebih kecil dari ttabel (1,184 < 2,035). Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) kota Bima dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel (6,455 < 2,035).

Secara simultan Komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) kota Bima dengan nilai f hitung lebih besar dari pada f tabel (26,598>3,27).

Saran

1. Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Bima diharapkan dapat meningkatkan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawainya dengan cara pimpinan mendekatkan diri kepada pegawai dan menjalin komunikasi langsung sesuai dengan yang diinginkan oleh pegawainya.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya mengembangkan variabel penelitian, dikarenakan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kupuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih yang tulus penulis khaturkan kepada dosen pembimbing saya bapak Mistar, MM yang selalu memberikan dukungan baik moril serta tidak lupa pula untuk almamater saya, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima selalu memberikan motivasi dan semangat yang luar biasa berguna selama proses penyelesaian tugas akhir ini.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, Anak G. dkk 2012.**Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.** Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol. 6. No. 2 h:173-184.

Diasmoro okky 2016. **Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT.Gangsar TulungAgung**. Malang. Skripsi. h:1-127.

Ghozali,I. 2013. **Aplikasi multivariate dengan program IMB SPSS 21 update PLS regresi**. Semarang: badan penerbit universitas diponegoro. Diakses pada 19 januari 2020.

Martins, H., & Pronça, T. 2012. **Minnesota satisfaction questionnaire – Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers**. Journal Psychology University of Porto, 1 – 20.

Maulana, H., & Gumelar, G. 2013. **Psikologi komunikasi dan persuasi**. Jakarta: Akademia.

Murtafia iin dan Suryalena 2015. **Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. (Kasus Bagian Pengolahan PT.Surya Bratasena Plantation Kecematan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan).** Riau. Jom FISIP Vol.2 No.2 h: 1-15.

Newstorm, J. W. 2015. **Organizational behavior: Human behavior at work**. New York: McGraw Hill.

Rahma Rini Hayati 2016. **Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.** Jurnal ekonologi ISSN 2355-6099. Vol.3 No.2 h:175-177.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, 2015. **Perilaku Organisas**i. Edisi 16. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba.

Sugiyono. 2016. **Metoden Penelitian Bisnis**. Cetakan 18.=Bandung:]Alfabeta.

Sutrisno, Edy.>2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.nJakarta: Kencana Prena dan Median Group.

Wibowo, 2014, **Perilaku Dalam Organisasi**, Edisi Kesatu, Cetakan Kedua, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,.

Widyarsani, M. 2014. **Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada wanita yang memiliki peran ganda**. Skripsi.Universitas Muhammadiyah Malang.