

THE EFFECT OF COMMUNICATION AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE SATISFACTION AT UPT HEALTH CARE CENTER NEGERI BESAR

Trisnowati Josiah

Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Trisnowatij@gmail.com

Abstract. *The formulation of this study is whether there is an influence of communication and work environment on job satisfaction. With the aim of this study to find out the effect of communication and work environment on employee job satisfaction. The type of research used in this study is that the research carried out in the form of quantitative descriptive, namely a study conducted by collecting, processing and then presenting observational data so that other parties can easily obtain an overview of the properties (characteristics) of the object of the data. The variables used are independent variables namely Communication (X1) and Work Environment (X2) and the dependent variable is Job Satisfaction (Y). Sources of data come from primary and secondary data with collection techniques: documentation, observation and questionnaires. The respondents used were 54 people. The analytical method used is qualitative analysis and quantitative analysis. Based on the results of the study, it is known that communication has an influence of 34% on employee job satisfaction, the work environment has an influence of 54.6% on employee job satisfaction, communication and work environment together have an influence of 59.1% job satisfaction for employees at UPT Puskesmas Hospitalization of Large Countries*

Keywords: *Facilities, Workload, Performance.*

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA UPT PUSKESMAS RAWAT INAP NEGERI BESAR

Trisnowati Josiah

Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Trisnowatij@gmail.com

Abstrak. Tesis ini meneliti tentang komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang ada di UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar. Adapun rumusan penelitian ini adalah apakah ada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan tujuan penelitian ini ingin mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian yang dilakukan berupa deskriptif kuantitatif yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengolah dan kemudian menyajikan data observasi agar pihak lain dapat dengan mudah memperoleh gambaran mengenai sifat (karakteristik) Obyek dari data tersebut. Adapun variabel yang digunakan adalah variabel bebas yaitu Komunikasi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) serta variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Sumber data berasal dari data primer dan sekunder dengan teknik pengumpulan: dokumentasi, observasi dan kuesioner. Responden yang digunakan sebanyak 54 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui komunikasi memiliki pengaruh sebesar 34% terhadap kepuasan kerja pegawai, lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 54,6% terhadap kepuasan kerja pegawai, komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 59,1 % kepuasan kerja pegawai pada UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Saat ini peranan sumber daya manusia pada dunia kerja, baik swasta ataupun pemerintah sangat penting. Sumber daya manusia yang baik akan berdampak luas kepada aktivitas dan jalannya suatu institusi (swasta/negeri) sehingga akan memudahkan tercapainya efektivitas dan efisiensi yang tinggi pada kinerja organisasi tersebut. Tingkat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang akhir-akhir ini berkembang sangat pesat, sangat membantu manusia dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan mencermati keadaan saat ini dimana Kinerja mendapat sorotan tajam di dalam organisasi, maka sebagai pekerja tidak boleh lamban dalam merespon dinamika kepentingan masyarakat. Pekerja yang lamban dalam merespon perubahan, maka kinerja seolah-olah berjalan ditempat, hanya sebagai suatu rutinitas tanpa target atau *outcome* yang jelas.

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah dalam rangka mencapai tujuannya akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut perlu diarahkan secara efektif dan efisien melalui manajemen yang baik. Selain sumber-sumber alam dan modal, faktor penting lainnya adalah sumber daya manusia. Melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh manusia maka organisasi dapat mencapai tujuannya. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat dalam mengelola suatu organisasi atau instansi menjadi penentu bagi kelangsungan hidup instansi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting bagi instansi. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan dan pembinaan yang sebaik-baiknya. Faktor manusia akan berkurang artinya jika tidak disertai adanya ketaatan pada peraturan-peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan.

Komunikasi, adalah hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah (Rivai, 2008 : 427). Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, dan perasaan dari orang yang berkomunikasi untuk merespon dan juga menyampaikan pesan-pesan (Sutrisna Dewi, 2007: 3).

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut terpenuhinya kebutuhan baik secara moral maupun materiil. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja adalah apabila pangkat/ golongan naik, pembayaran gaji tepat waktu, keakraban antara pimpinan dengan bawahannya, penghargaan pimpinan terhadap bawahan, kerja sama, hubungan baik sesama rekan kerja, sarana dan prasarana yang memadai, disiplin, persaingan kerja yang sehat serta kesejahteraan dapat terpenuhi apabila hal tersebut dapat terpenuhi motivasi kerja akan meningkat.

Hal tersebut di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyaknya faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja dan aturan-aturan. Selain itu hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan belum terjalin dengan baik kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya baik sehingga

semangat dan gairah kerja tidak optimal dan Kepuasan kerja pegawai UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar masih kurang.

KAJIAN TEORI

Menurut Effendi bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk membantu atau untuk mengubah sikap, pendapat dan perilaku, baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media (Effendi, 2002 : 59). Pendapat ahli lain dikemukakan oleh Muhammad bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku (Muhammad, 1995 :56). Sementara itu menurut Sumadi Dilla bahwa komunikasi dimaknai sebagai proses, peristiwa dan transaksi simbolis dan fenomena masyarakat yang tidak bisa dihindari (Dilla, 2007 : 16).

William Albig (1939) menulis bahwa komunikasi adalah proses pengoperan lambang-lambang yang berarti antara individu individu. Kemudian Brelson dan Steiner (1964) juga merumuskan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi, idea, emosi, ketrampilan dan seterusnya melalui simbol, angka, grafik dan lain-lain. Demikian juga Astrid S. Susanto menulis bahwa komunikasi adalah kegiatan pengoperan lambang-lambang yang mengandung arti atau makna (Arifin, 2002 : 25).

Definisi komunikasi sangat beragam dan sangat luas dengan masing – masing memberi penekanan arti dan konteks yang berbeda satu sama lainnya. Namun dari beberapa definisi tersebut dapat dipahami bahwa pengertian pokok dari komunikasi adalah suatu proses pembentukan, pembagian, penyampaian, pertukaran dan pengolahan pesan yang terjadi dalam

interaksi antara dua orang atau lebih dengan tujuan tertentu dalam rangka mencapai suatu pengertian.

Dengan demikian maka peneliti membuat suatu kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan/informasi dari pimpinan kepada bawahan yang disampaikan dengan baik sehingga apa yang diharapkan pimpinan dapat dilaksanakan dengan baik.

Menurut Sihombing (2004), lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Menurut Nitisemito (2001) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Beberapa indikator baik tidaknya lingkungan kerja adalah (Drs. Triguno,2006:26):

1. Hubungan Kerja;
2. Suasana kantor;
3. Kondisi sarana dan prasarana kerja;
4. Keamanan;
5. Kenyamanan.

Melalui pendapat-pendapat para ahli dapat dipahami bahwa aktivitas manusia dalam mencapai tujuan dilatarbelakangi oleh perilaku individu, perilaku kelompok, dan perilaku organisasi. Ketiga perilaku tersebut berdampak pada tinggi rendahnya kinerja karyawan, tingkat kemangkiran,

perputaran karyawan (*turnover*) dan kepuasan kerja. Pemahaman kepuasan kerja (*job satisfaction*) dapat dilihat dengan mengenal istilah dan pengertian kepuasan kerja tersebut. Beberapa referensi berikut ini dapat memberikan kejelasan makna kepuasan kerja. Handoko (2000) menyatakan : “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.”. Davis dalam Mangkunegara (2000) mengatakan: “Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.” Sedangkan menurut Hasibuan (2005) : “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja.”

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang melingkupi pada karyawan itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Kabupaten Way Kanan adalah salah satu kabupaten di provinsi Lampung, Indonesia yang merupakan salah satu pemekaran dari Lampung Utara, Kabupaten Waykanan di bentuk berdasarkan Undang-undang No.12 tahun 1999 tanggal 20 April 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Dati II Way Kanan, Kabupaten Dati II Lampung Timur dan Kotamadya Metro. Peresmian Kabupaten Way Kanan dilakukan pada tanggal 27 April 1999 ditandai dengan pelantikan Pejabat Bupati oleh Menteri Dalam Negeri di Jakarta.

Berkaitan dengan itu, maka pada Tanggal 27 April ditetapkan sebagai hari jadi Kabupaten Way Kanan. Waykanan merupakan salah satu kabupaten di wilayah Lampung. Kabupaten Way Kanan ini ibu kotanya adalah Blambangan Umpu. Pemilihan Blambangan Umpu sebagai ibu kota Kabupaten Way Kanan memang tepat.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui studi lapangan (*field research*) dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan langsung oleh penulis pada objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam memperoleh data antara lain:
 - a. Dokumentasi, yaitu data yang diperoleh pada objek penelitian.
 - b. Observasi, yaitu data yang diperoleh dari pengamatan langsung pada objek penelitian.
 - c. Kuesioner, yaitu data yang diperoleh dari penyebaran angket yang berisikan pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel yang akan diteliti.
2. Data Sekunder, yaitu pengumpulan data melalui literatur, tulisan-tulisan ilmiah atau Studi kepustakaan (*library*)

research) yang ada hubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

Populasi menurut Sugiyono (2003 : 57), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini membutuhkan beberapa sampel, sebetulnya tidak ada ketentuan seberapa banyak sampel yang harus diambil, sehingga dapat dikatakan bahwa sampel tersebut dapat mewakili populasi, hal ini menurut pendapat Sutrisno Hadi (1983) dalam bukunya "*Metodologi Research*" sebagai berikut: Sebenarnya tidaklah ada suatu ketetapan yang mutlak berapa persen suatu sampel harus diambil dari populasi yang ada.

Guna menetapkan ukuran atau jumlah sampel penulis menggunakan teori atau pendapat Suharsimi Arikunto, (2005 : 95) mengemukakan bahwa : Sebagai ancer-ancer, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi mereka dapat menggunakan kurang lebih 10- 30% dari jumlah tersebut, jika anggota subjek dalam populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya subjek dalam populasi diambil seluruhnya. Akan tetapi apabila peneliti menggunakan teknik wawancara (*interview*) atau pengambilan (*observasi*), jumlah tersebut dapat dikurangi menurut teknik pengambilan sampel sesuai dengan kemampuan peneliti". Berdasarkan pendapat Arikunto maka responden yang diambil sebanyak 54 pegawai.

UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar Kabupaten Way Kanan merupakan bagian dari Pemerintah Daerah Way Kanan

yang memiliki jumlah pegawai sebanyak 54 orang yang terdiri dari ASN sebanyak 41 orang dan PTHLS sebanyak 13 orang.

Analisis kualitatif yaitu menganalisis data dengan menggunakan teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan yaitu komunikasi dan lingkungan kerja. Untuk mengetahui kategori jawaban responden digunakan Rumus Interval sebagai berikut :

$$I = \frac{Nt - Nr}{k}$$

Keterangan :

- I = Interval kelas dari total skor
- NT = Nilai terbaik dari total skor
- NR = Nilai terburuk dari total skor
- K = Jumlah kelas alternatif jawaban

Variabel kompetensi, disiplin dan kepuasan kerja diukur dengan menggunakan Skala Likert, dengan cara pemberian skor setiap jawaban responden pada kuisisioner yang diberikan, pemberian skor terdapat 5 alternatif jawaban dengan tingkatan kriteria yaitu:

- a. Alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Alternatif jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c. Alternatif jawaban Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Alternatif jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Alternatif jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Analisis kuantitatif untuk menguji hipotesis asosiatif (pengaruh antar variabel) menggunakan pendekatan Analisis Regresi Linear Berganda yang dalam perhitungannya menggunakan bantuan

program aplikasi komputer *SPSS 18.00 for Windows*.

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus, yaitu :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Riduwan, 2004 : 137)

Ho : $r = 0$; Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , X_2 dengan Y atau tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , X_2 dengan Y.

Ha : $r \neq 0$; Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , X_2 dengan Y atau ada pengaruh yang signifikan antara X_1 , X_2 dengan Y.

Kriteria pengujian signifikansi :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka signifikan, dengan kata lain tolak Ho terima Ha.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak signifikan, artinya terima Ho, tolak Ha.

Taraf signifikansi yang digunakan alfa = 0,005 atau 5%.

Kemudian untuk menguji hipotesis secara keseluruhan digunakan Uji F :

$$F_{hit} = \frac{R^2 (n - k - 1)}{k (1 - R^2)}$$

Keterangan :

F_h = Pengujian signifikansi koefisien korelasi ganda

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Untuk mengetahui tingkat signifikansi adalah sebagai berikut :

Ho : $R = 0$; artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , Dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Ha : $R \neq 0$; Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 , Dan X_2 secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Kriteria pengujian signifikansi :

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka signifikan, dengan kata lain tolak Ho, terima Ha.

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak signifikan, artinya terima Ho, tolak Ha.

Taraf signifikansi yang dipergunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari output Uji-t terlihat nilai t_{hitung} yaitu = 1,857. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 0,19 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa:Ho yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel komunikasi terhadap variabel Kepuasan kerja pada UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar Kabupaten Way Kananditolak dan Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel komunikasi terhadap variabel Kepuasan kerja pada UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar Kabupaten Way Kanan diterima.

Dari output Uji-t pada tabel 19 di atas terlihat nilai t_{hitung} yaitu = 4,360. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 0,19 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa:Ho yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel lingkungan terhadap variabel kepuasan kerja UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar Kabupaten Way Kanan ditolak dan Ha yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel lingkungan terhadap variabel Y Kepuasan kerja UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar Kabupaten Way Kanan diterima.

Uji simultan F-test adalah bertujuan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk uji F-test dapat dilihat dari tabel *Anova* sebagai berikut.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	310,654	2	155,327	22,409	.000 ^a
	Residual	214,875	31	6,931		
	Total	525,529	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), komunikasi, lingkungan

Pada output ANOVA (*analysis of variance*) di atas terlihat nilai F_{hitung} yaitu 22,409. Apabila dibandingkan dengan F_{tabel} pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$ yaitu 12,32 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa :

H_0 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara Variabel komunikasi dan lingkungan secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar Kabupaten Way Kanan ditolak dan H_a yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel komunikasi dan lingkungan secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar Kabupaten Way Kanan diterima.

Variabel *entered remove* menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*) dari model regresi. Artinya kedua variabel bebas dapat masuk ke dalam perhitungan regresi berganda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan terhadap komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel komunikasi terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Adapun pengaruh komunikasi sebesar 34% terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar Kabupaten Way Kanan.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Adapun pengaruh lingkungan kerja sebesar 54,6% terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar Kabupaten Way Kanan.
3. Komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar Kabupaten Way Kanan, dibuktikan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 59,1 % oleh komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama, sementara sisanya sebesar 40,9 % dipengaruhi oleh faktor yang lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan analisis data secara kualitatif terdapat beberapa hal yang kondisinya belum baik sehingga perlu direkomendasikan dalam rangka upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai sebagai berikut :

1. Pada variabel komunikasi, indikator yang perlu diperbaiki adalah Pimpinan menyamakan persepsi suatu hal dengan pegawai mengenai substansi tugas yang diberikan, hal ini mengindikasikan bahwa responden belum merasa komunikasi yang selama ini dilakukan dengan pimpinan belum dilakukan persamaan persepsi antara pimpinan dengan pegawai sehingga tugas yang dikerjakan diselesaikan berdasarkan persepsi pegawai sementara pimpinan menginginkan tugas diselesaikan sesuai persepsi pimpinan. Kesenjangan ini menyebabkan banyak tugas yang diberikan pimpinan harus diulang lebih dari satu kali untuk penyelesaiannya. Untuk mengatasi masalah ini sebaiknya pimpinan menyamakan persepsi dulu pekerjaan yang diberikan kepada peserta dan untuk menghindari kesalahan lebih lanjut sebaiknya pimpinan lebih sering mengontrol pekerjaan sehingga hasilnya tidak berbeda jauh dengan yang diinginkan.
2. Pada variabel lingkungan kerja, yang harus diperbaiki adalah Anda memiliki ruangan kondusif untuk bekerja, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai masih belum merasa memiliki ruangan kondusif dalam bekerja. Untuk itu dibutuhkan keputusan pimpinan dalam membuat kebijakan tentang memperbaiki lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Selain itu perlu dipersiapkan juga anggaran dana untuk memperbaiki ruangan kerja agar mendukung suasana bekerja yang lebih baik lagi.

3. Berkaitan dengan kepuasan kerja maka indikator yang perlu mendapatkan perhatian untuk peningkatan adalah Atasan selalu memberikan perintah dengan bahasa yang sopan dan tegas. Hal ini mengindikasikan banyak pegawai merasa perintah yang diberikan atasan kadang kala di luar tata krama kesopanan dan ada juga yang tidak tegas. Untuk itu dalam penempatan pimpinan selain mempertimbangkan kemampuan dan kompetensi sebaiknya dipertimbangkan juga kemampuan tata bahasanya terutama dalam mengarahkan dan memimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Sulistiyani, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mas Agung, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad , 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mas Agung , jakarta.
- Anoraga dan Widiyanti. 2000. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja. Rosdakarya: Bandung.
- Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka. Cipta. Jakarta.
- Alex, S., *Nitisemito*, 2001. *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Arifin, Anwar. 2002. *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar Ringkas*. Jakarta : PT Raja Grafindo persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian, Edisi Revisi VI*. Jakarta : PT Bina Aksara.
- AW., Suranto. 2007. *Komunikasi Efektif Untuk Mendukung Kinerja Perkantoran*. <http://www.uny.ac.id/>
- Berelson dan G.A.Steiner 1964. *Human Behaviour An Inventory of Scientifie. Finding*. New York:
- Darsowiryono, Soekadi. 2009. *Peranan Komunikasi Dalam Organisasi*. Surakarta : Bumi Ketingan Surakarta.
- Dance, Zelco, 2005. *Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks, London, dan New Delhi: Sage Publications*.
- Dewi, Sutrisna. 2007. *Komunikasi Bisnis. Edisi 1*. Penerbit: C.V Andi Offset. Jakarta.
- Dilla, Sumadi. 2007. *Komunikasi pembangunan, Bandung* :PT Remaja Rosdakarya,
- Efendi. 2002. *Komunikasi Dalam Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Grace, Susanto (2007). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: T. Lingga Jaya.
- George, J. M., G. R. Jones. 2002. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : UPFE.
- Haijir Ranupandoyo dan Suud Husnan. 2009. *Manajemen Pegawai*. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Bimbingan Menulis Skripsi, Tesis*. Yogyakarta: Psikologi. GAMA.
- Lezita. (2010) , *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. PT Sinar Sosro Penjualan Bogor.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Muhammad. 2005. *Dasar – Dasar Dalam Komunikasi*. Jakarta : Mas Agung.
- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari. 2004. *Ilmu Administrasi*, Jakarta : Galia indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2009. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pace, R. Wayne & Don F. Faulas. 2001. *Komunikasi organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Terjemahan : Deddy Mulyana, MA., Ph.D. Bandung : Remaja Rosda Karya.

- Robbins, Stephen P, 2001. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Roger dan Kincaid. 2005. *Efektivitas Dalam Berkomunikasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ruky, Achmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sihombing, Umberto, (2004), *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. Buana, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Depok : FEUI.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas; Apa dan Bagaimana?*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.