

## *Influence of Communication and Work Environment on Employee Job Satisfaction at the UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar*

Meliyanti

Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya  
Meliyantimustika12i@gmail.com

**Abstract.** This study examines communication, work environment and job satisfaction in the Public Health Unit of the Large Inpatient Health Center. 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 carried out in the form of quantitative descriptive, namely a study conducted by collecting, processing and then presenting observational 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:** Communication, Work Environment, Job Satisfaction

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

Meliyanti

Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya  
Meliyantimustika12i@gmail.com.

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini yaitu tentang komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang ada di UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar. Jenis penelitian yang dilakukan berupa deskriptif kuantitatif yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengolah dan kemudian menyajikan data observasi. Adapun variabel yang digunakan adalah variabel bebas yaitu Komunikasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) 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, 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.

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.

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.

Keserasian kepentingan pemerintah daerah dengan kepentingan pegawai sebagai individu dapat dilakukan melalui upaya peningkatan efektivitas komunikasi pimpinan dengan pegawai dan antar pegawai dengan pegawai berdasarkan

asumsi dasar bahwa komunikasi yang baik dan optimal akan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai langsung maupun tidak langsung.

Suatu organisasi (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dibangun dan dikelola dengan komunikasi, artinya ketika proses komunikasi antarkomponen dari unit-unit kerja tersebut dapat diselenggarakan secara harmonis, maka organisasi tersebut semakin kokoh dan kinerja pegawai akan meningkat.

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. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja.

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 berorientasi pada sikap individu karyawan terhadap tugasnya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap kewajibannya, sedangkan yang tidak puas

akan memiliki sikap negatif terhadap kewajibannya.

## KAJIAN TEORI

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).

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).

Zeljko dan Dance mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah salah satu sistem yang saling bergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal adalah komunikasi dalam organisasi itu sendiri, seperti komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi dari atasan kepada bawahan dan komunikasi sesama pegawai yang sama tingkatannya. Komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan organisasi dengan lingkungannya, seperti komunikasi dalam penjualan hasil produksi dan hubungannya

dengan masyarakat umum (Zeljko dan Dance, 1995;76).

Komunikasi dalam suatu organisasi harus diefektifkan untuk menciptakan organisasi agar menjadi lebih baik. Upaya meningkatkan produktivitas organisasi adalah bagaimana usaha memperbaiki komunikasi organisasi. Efektivitas komunikasi organisasi lebih dari sekedar apa yang dilakukan orang – orang, yaitu suatu disiplin ilmu yang dapat mengambil sejumlah arah yang sah dan bermanfaat.

Pace dan Fulas (2001 : 26) mengatakan komunikasi terdiri dari dua bentuk umum tindakan yang terjadi, yaitu :

1. Penciptaan pesan atau lebih tepatnya pemeragaan atau lebih (*display*). Memperagakan (*to display*) berarti bahwa si pembawa pesan membawa sesuatu untuk memperhatikan seseorang atau orang lain. *To display* secara harfiah berarti menyebarkan sesuatu sehingga sesuatu tersebut dapat terlihat secara lengkap dan menyenangkan.
2. Penafsiran pesan atau penafsiran peragaan. Berdasarkan kedua perilaku yang terjadi ketika terlibat dalam komunikasi adalah menafsirkan peragaan pesan. Penafsiran pesan (*interpret*) berarti menguraikan atau memahami sesuatu dengan cara tertentu.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk melihat komunikasi adalah seperti yang dijelaskan oleh Murphy dalam Wursanto (2009 : 51) adalah sebagai berikut :

1. Mengendalikan atau mengarahkan orang lain, yaitu bagaimana keberhasilan pimpinan untuk mengendalikan dan mengarahkan pegawainya dalam melakukan

pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

2. Memberi tantangan atau rangsangan kepada pegawai, yaitu bagaimana keberhasilan pimpinan memberikan tantangan pekerjaan dan rangsangan/dorongan agar pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik.
3. Menjelaskan atau memberi instruksi kepada orang lain, yaitu bagaimana keberhasilan pimpinan menjelaskan dan memberikan instruksi atau perintah kepada pegawai sehingga pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Mendorong atau mendukung pegawai, yaitu bagaimana keberhasilan pimpinan dalam mendorong dan mendukung pegawainya melakukan tugasnya sehingga pegawai bekerja dengan baik.
5. Memohon atau membujuk orang lain, yaitu keberhasilan pimpinan membujuk pegawainya agar melakukan tugas 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.

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.”

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Seperti kajian teori-teori kepuasan kerja sebelumnya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Menurut Harianja (2002) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja.

Menurut Zainun (2001:158) Kepuasan Kerja adalah cara seseorang pegawai merasakan pekerjaannya yang umumnya diwujudkan dalam sikap terhadap pekerjaannya, berdasarkan evaluasi dari aspek yang berada terhadap pekerjaan. Sikap tersebut merupakan pencerminan pengalaman yang memberikan kesenangan serta ketidaksesenangan dan pekerjaannya

serta harapan akan pengalaman dimasa mendatang.

Pemahaman tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan kinerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia, jabatan dan besar kecilnya organisasi. (Siagian, 2002). Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2000).

Sedangkan secara teoritis pengertian semangat dan kegairahan kerja adalah : Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Nitisemito, 1992:160).

Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja menurut Robbins (2001) yaitu:

- 1) Kerja yang secara mental menantang  
Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.
- 2) Ganjaran yang pantas  
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang

mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci hubungan antara upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

- 3) Kondisi kerja yang mendukung  
Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak eskترم (terlalu banyak atau sedikit).
- 4) Rekan kerja yang mendukung  
Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.

Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan  
Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehan yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar Kabupaten Way Kanan. Menurut data yang ada jumlah pegawai di UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar Kabupaten Way Kanan yaitu sebanyak 54 orang.

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

- a. Data Primer  
data yang diperoleh melalui studi lapangan (*field research*) dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan

langsung oleh penulis pada objek penelitian.

- b. 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:

1. Dokumentasi  
yaitu data yang diperoleh pada objek penelitian.
2. Observasi  
yaitu data yang diperoleh dari pengamatan langsung pada objek penelitian.
3. Kuesioner  
yaitu data yang diperoleh dari penyebaran angket yang berisikan pertanyaan-pertanyaan mengenai variabel yang akan diteliti.

Populasi dalam penelitian di UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar Kabupaten Way Kanan adalah sebanyak 54 orang.

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*.

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan membandingkan teori-teori yang relevan pada UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar Kabupaten Way Kanan dengan persamaan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dengan rumus adalah sebagai berikut :

Menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk  $X_2$  :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja  
a = Konstanta  
 $b_1$  = Koefisien regresi  $X_1$   
 $b_2$  = Koefisien regresi  $X_2$   
 $X_1$  = Komunikasi  
 $X_2$  = Lingkungan Kerja  
E = Faktor kesalahan

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

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

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Nilai t  
r = Koefisien Korelasi  
n = Jumlah responden

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Yang dimaksud dengan Hipotesis nol ( $H_o$ ) dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah :

- $H_o = r_1 \leq 0$  = Berarti tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
- $H_a = r_1 > 0$  = Berarti ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
- $H_o = r_2 \leq 0$  = Berarti tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- $H_a = r_2 > 0$  = Berarti ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perhitungan simultan antara variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) pada UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar Kabupaten Way Kanan melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut:

**Tabel 1.** Koefisien Regresi Simultan Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	10.228	5.423		1.886	.069
1 Komunikasi	.303	.163	.255	1.857	.073
Lingkungan Kerja	.510	.117	.599	4.360	.000

a. Dependent Variabel : Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel regresi linier berganda di atas dapat dimasukkan ke dalam persamaan:

$$Y = 10,228 + 0,303 X_1 + 0,510 X_2$$

- Apabila pengaruh komunikasi dan lingkungan dianggap nol atau tidak ada, maka penambahan nilai pada variabel kepuasan kerja akan konstan sebesar 10,228 point.
- Apabila nilai variabel lingkungan tidak diperhitungkan, maka setiap terjadi penambahan nilai pada variabel komunikasi sebesar 1 point maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,303 point,
- Apabila nilai variabel komunikasi tidak diperhitungkan, maka setiap terjadi penambahan nilai pada variabel lingkungan sebesar 1 point maka akan

meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,510 point.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda di atas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_1$  (komunikasi) lebih kecil daripada koefisien regresi  $X_2$  (lingkungan). Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan (dominan) bila dibandingkan variabel komunikasi dalam meningkatkan kepuasan kerja UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar Kabupaten Way Kanan.

**Tabel 2.** Kontribusi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 <sup>a</sup>	.591	.565	2.63277

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel Model Summary di atas dapat diambil gambaran bahwa nilai koefisien regresi  $X$  (komunikasi dan lingkungan) terhadap koefisien regresi  $Y$  (Kepuasan kerja) adalah nilai  $R$  Square ( $R^2$ ) yaitu 0,591, agar dapat diketahui koefisien determinasinya maka dikalikan 100% sehingga hasilnya adalah 59,1%. Hal ini bermakna bahwa pengaruh komunikasi dan lingkungan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 59,1%, atau dengan kata lain variabel komunikasi dan lingkungan secara bersama-sama memiliki kontribusi 59,1% dalam meningkatkan kepuasan kerja pada UPT Puskesmas Rawat Inap Negeri Besar Kabupaten Way Kanan.

**Tabel 3.** Pengujian Hipotesis Pengaruh Variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	310.654	12	155.327	22.409	.000 <sup>a</sup>
Residual	214.875	114	6.931		
Total	525.529	116			

29  
a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$

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.

Indikator pernyataan yang terkecil adalah atasan selalu memberikan pekerjaan yang telah diketahui sebelumnya. Hal ini mengindikasikan masih banyak hasil pekerjaan yang belum mencapai target dan hasilnya baik, karena pimpinan/atasan memberikan pekerjaan yang sering pegawai tidak tahu bagaimana melaksanakannya. Untuk itu dibutuhkan ide dan inisiatif dalam bekerja dan menjalankan tugas artinya pegawai tidak hanya melaksanakan tugas setelah ada perintah dan petunjuk atasan dengan cara kerja yang telah ditentukan tanpa adanya ide dan inisiatif dalam metode kerja, bahan kerja yang dapat dilakukan.



## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan 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 hasil penelitian di atas, saran dirumuskan 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.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Anwar. 2002. *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar Ringkas*. Jakarta : PT Raja Grafindo persada.
- Berelson dan G.A.Steiner 1964. *Human Behaviour An Inventory of Scientifie Finding*. New York.
- Dance, Zelco, 2005. *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, London, dan New Delhi : Sage Publications.
- Efendi. 2002. *Komunikasi Dalam Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : UPFE.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad. 2005. *Dasar – Dasar Dalam Komunikasi*. Jakarta : Mas Agung.
- 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.