

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan

Mutholib

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Jl. Kapten Muhktar Basri No 3 Glugur Darat, Medan

Email mutholib@umsu.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui teknik analisis lapangan atau survey dengan penyebaran angket. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan, yang berjumlah 72 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh terhadap variabel terkait yaitu menggunakan teknik uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji T (parsial), uji F (simultan), serta koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) yang ditunjukkan pada nilai t hitung sebesar 2.296 dengan probabilitas sig 0.018 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Variabel X2 (Komunikasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) yang di tunjukan pada nilai t hitung 2.293 dengan probabilitas sig 0,011 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Ini artinya Lingkungan Kerja dan Komunikasi secara signifikan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja , Komunikasi dan Kepuasan Kerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of the Work Environment and Communication on Job Satisfaction at Medan City Education Service Employment. The data collection method in this research is through field analysis techniques or surveys by distributing questionnaires. The samples taken in this research were employees of the Medan City Education Department, totaling 72 employees. The data analysis technique used to determine the influence of related variables is using classical assumption test techniques, multiple linear regression, T test (partial), F test (simultaneous), and coefficient of determination. The results of the analysis show that there is a positive and significant influence between variable Variable This means that the work environment and communication have a significant influence on the job satisfaction of Medan City Education Department employees.

Keywords : Work Environment, Communication and Employee Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Wibowo (2007) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Pegawai merupakan unsur utama sumberdaya manusia (SDM) yang mempunyai peranan yang menentukan bagi keberhasilan jalannya suatu organisasi/pemerintah. Salah satu kunci keberhasilan dari suatu instansi adalah tingkat kepuasan kerja, tingkat kepuasan kerja pegawai yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan. . Pengawasan yang berskala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksanakan dengan baik. Kepuasan kerja akan didapat melalui rekan kerja yang

dapat bekerja sama dengan baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik, dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik, rekan kerja serta fasilitas pendukung kerja yang memadai. Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai control terhadap pekerjaan tersebut. Pegawai akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

Menurut Sutrisno (2009) faktor yang mempengaruhi kepuasan pegawai adalah faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Kesepakatan untuk maju, keamanan kerja, gaji (kompensasi, penulis), perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor instinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas. Sedangkan menurut Hartatik (2014) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pekerjaan itu sendiri, Atasan (*Supervisor*), Teman sekerja (*Workers*), Promosi (*Promotion*), Gaji/Upah (*Pay*). Kepuasan kerja karyawan akan muncul apabila terdapat lingkungan kerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh penerangan yang cukup dan dipancarkan secara merata serta jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah, serta kebersihan yang terjaga, sangat membuat karyawan betah bekerja dan memiliki semangat kerja yang baik. Selain kondisi lingkungan kerja tersebut terdapat beberapa lingkungan kerja sosial seperti semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sunyoto (2012) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif telah lama di kenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi. Hal ini mempengaruhi hubungan sosial antar individu yg terjalin diantara para anggota organisasi ataupun perusahaan. Semakin baik hubungan yg terjalin maka semakin meningkat pula semangat untuk bekerja di dalam suatu lingkungan organisasi atau perusahaan. Arni (2014) komunikasi adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya Yani (2012) mengatakan bahwa komunikasi juga mempengaruhi semangat kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai dan motivasi.

Dari penelitian pendahuluan pada tempat penelitian yaitu pada Dinas Pendidikan Kota Medan merasa kurang dalam kepuasan kerja. Hal tersebut disebabkan karena lingkungan kerja belum memberikan kenyamanan bagi pegawai, hal ini terlihat dari ruangan kerja yang terlalu sempit, fasilitas kantor kurang memadai dan lain sebagainya. Komunikasi diantara para pegawai belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari jarang nya pegawai di ajak berdiskusi, rapat-rapat, surat undangan yang sering datang terlambat, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluh kesah pegawai.

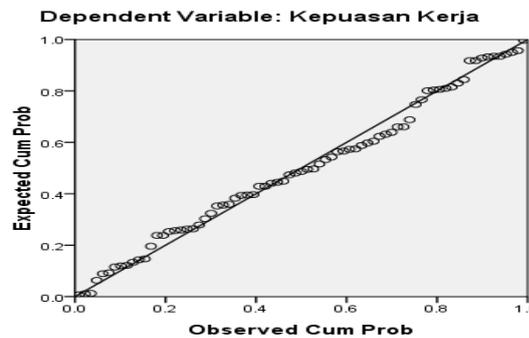
2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, jumlah populasinya adalah 300 dan populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan, (2) pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan, (3) pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan, yakni menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan koefisien determinasi, pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data penelitian tentang pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) maka dapat dilihat dengan menggunakan asumsi klasik sebagaimana dalam Gambar 1 berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1 Uji Normalitas Data

Gambar 1 tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

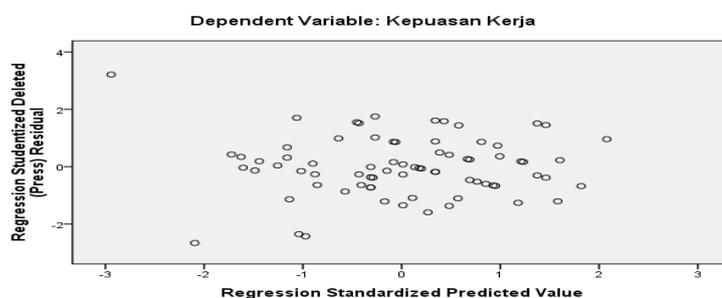
a) Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (*variance inflasi factor*) tidak melebihi 4 atau 5

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan homokedastisitas, dan jika varians berbeda dikatakan heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas sebagaimana ditampilkan pada Gambar 2.

Scatterplot



Gambar 2 Uji Hiterokedasitas

Uji ini akan menyatakan terbebas dari Heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada gambar tersebar secara acak. Gambar 2 di atas menunjukkan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Tabel 1 Uji ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.627	2	190.314	23.542	.000 ^a
	Residual	582.040	72	8.084		
	Total	962.667	74			

a. Predictors: (Constant), komunikasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan data Tabel 1 uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan. jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $23,542 > 2,73$ sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan.

Selanjutnya hasil pengujian uji determinasi data penelitian tentang lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan sebagaimana Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.629 ^a	.395	.379	2.84322	.395	23.542	2	72	.000	1.381

a. Predictors: (Constant), komunikasi, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan pada Tabel 2 di atas diketahui bahwa nilai R_{Square} adalah sebesar 0,395 atau sama dengan 39,5% artinya bahwa lingkungan kerja dan komunikasi mampu untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan adalah sebesar 39,5 %, dan sisanya 60,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3,353 \geq 1,666$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_0) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja di Dinas Pendidikan Kota Medan. Artinya tingkat lingkungan kerja secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada dinas pendidikan tersebut.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja ada pengaruhnya terhadap kepuasan kerja .hal ini di dukung atau sejalan dengan pandangan yang di kemukakan oleh Mangkunegara (2014) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja

dengan pencapaian kepuasan kerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai lingkungan kerja yang tinggi akan mencapai kepuasan kerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kepuasan kerjanya rendah disebabkan karena lingkungan kerjanya rendah. Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik sangat diharapkan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, begitu pula sebaliknya jika lingkungan sekitar buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (Anas, 2013). Oleh karena itu keadaan maupun situasi yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja harus dijaga sebaik mungkin supaya karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang meliputi hubungan kerja yang harmonis, target yang jelas, iklim kerja yang dinamis, fasilitas kerja yang memadai juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Mangkunegara dalam Dhermawan, 2012). Oleh karena itu lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

2, Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3,360 \geq 1,666$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan. Artinya peran penting komunikasi dalam perusahaan ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi ada pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, Hal ini didukung oleh suatu teori yang di kemukakan oleh Sutrisno (2012) menyatakan Komunikasi karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan komunikasi yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Haider (2012) dikemukakan bahwa ada dampak signifikan dari tiga dimensi komunikasi pada kepuasan kerja. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya terdapat pengaruh langsung dari karakteristik individu, komunikasi yang efektif dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sudiro dan Sumanang (2005) menyebutkan bahwa komunikasi efektif berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa komunikasi berkorelasi erat dengan kepuasan kerja Oleh karena itu perlu diuji apakah komunikasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Mengenai pengaruh antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, dimana hasil uji f di dapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $23,542 \geq 2,73$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan. Hal ini didukung dengan hipotesis ketiga yakni ada pengaruh yang signifikan mengandung makna lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan. Menurut Sutrisno (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesepakatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor *instrinsik* dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor Dinas Pendidikan Kota Medan, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas sig. $0,001 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor Dinas Pendidikan Kota Medan, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas sig. $0,001 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima. maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.
3. Adanya pengaruh variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan dapat dilihat dari uji F yang menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Djoko, Purwanto (2010), Komunikasi bisnis, Jakarta : Erlangga
- Hartatik, Indah Puji. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM, Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Melayu. (2008). Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Husein, Usman (2010), Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara
- Juliandi, Azuar. (2014), Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis, Cetakan Pertama, Medan: M2000.
- Prasetia, Indra (2022). Metodologi Penelitian : Pendekatan Teori dan Praktik. Medan : UMSU Press
- Mangkunegara, AA, & Anwar Prabu. (2013), Manajemen sumberdaya manusia perusahaan, cetakan kesebelas, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala (2009), Manajemen sumberdaya manusia untuk perusahaan, cetakan ketiga, jakarta: PT. Raja grafindo persada.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2013). Manajemen SDM dalam Organissi Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014) Metode Penelitian, Bandung: Alfabeta
- Sulasm, E & Akrim. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa Ditinjau Dari Aspek Manajemen Belajar Siswa (Studi Pada Siswa SMP Gajah Mada Medan). Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi, Vol 1 No. 1 <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/view/3920>
- Sutikno, M.sobry. (2014). Pemimpin dan kepemimpinan, Lombok : Holistica
- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana prenanda Media Group
- Wibowo (2007), Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajawali
- Wilson Bangun (2012), Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta: Erlangga
- Yusnita, Bahri, S, & Prastia, I, (2021). Analisis Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Partisipasi Kerja Guru di SD Negeri 112260 Gunting Saga Kecamatan Kualuh Selatan Labuhanbatu Utara. Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi [JMP-DMT], Vol 2, No 1, 22-27.