

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PERILAKU PIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DINAS PETERNAKAN KABUPATEN PASURUAN

Dwiky Putra Nugraha dan Henky Herwoto
STIE Yayasan Palapa Nusantara Surabaya
email : herwoto@stieyapan.ac.id

ABSTRAK

Pemimpin adalah subyek dari segala sesuatu, karena hadirnya seorang pemimpin sebagai salah satu sumber daya haruslah dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas suatu organisasi, selain itu juga diperlukan bawahan atau karyawan yang terampil untuk mengoperasikan peralatan-peralatan yang canggih dan modern untuk mendapatkan suatu hasil yang bisa diharapkan oleh suatu perusahaan. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan perilaku pimpinan terhadap kepuasan kerja Guru dan Karyawan SMPN 1 Prambon. Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan perilaku pimpinan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMPN 1 Prambon.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada guru dan karyawan SMPN 1 Prambon berjumlah 63 pegawai. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah : (1) komunikasi, lingkungan kerja, dan perilaku pimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja ; (2) komunikasi, lingkungan kerja, dan perilaku pimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : komunikasi, lingkungan kerja, perilaku pimpinan, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi dan pasar bebas, hanya instansi yang mampu melakukan perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*) dalam pembentukan keunggulan kompetitif yang mampu berkembang. Instansi sekarang harus dilandasi oleh keluwesan, tim kerja yang baik, kepercayaan, dan penyebaran informasi yang memadai. Sebaliknya, instansi yang merasa puas dengan dirinya dan mempertahankan status quo akan tenggelam dan selanjutnya tinggal menunggu saat-saat kematiannya. Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan instansi harus mampu menyikapi perkembangan zaman ini. Pemimpin yang tidak dapat mengantisipasi dunia yang sedang berubah ini, atau sebaliknya tidak memberikan respon, besar kemungkinan akan memasukkan instansinya dalam situasi stagnasi dan akhirnya mengalami keruntuhan.

Pada umumnya dalam suatu instansi, pemimpin merupakan salah satu faktor yang paling utama sebab tanpa pemimpin yang menjalankan atau menggerakkan bawahan / pengikut, maka instansi tersebut tidak akan berfungsi. Pemimpin adalah subyek dari segala sesuatu, karena hadirnya seorang pemimpin sebagai salah satu sumber daya haruslah dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas suatu instansi, selain itu juga diperlukan bawahan atau karyawan yang terampil untuk mengoperasikan peralatan-peralatan yang canggih dan modern untuk mendapatkan suatu hasil yang bisa diharapkan oleh suatu instansi.

Melaksanakan kepemimpinan selain tidak mudah juga membutuhkan waktu, karena memimpin itu sendiri merupakan suatu proses yang terus-menerus dan bukan hanya bersifat proses sesaat saja, oleh karena itu pimpinan harus bersikap aktif memantau setiap perubahan yang terjadi di lingkungan instansi. Melaksanakan kepemimpinan berarti mengelola sumber daya manusia yang harus dilaksanakan dengan kesabaran, mengamati, memuji, memberi peringatan. Lebih baik lagi bila dilakukan dengan memberikan teladan. Pemimpin yang baik memahami bahwa teladan adalah sebuah alat yang ampuh dan efektif, mereka menyadari bahwa orang-orang di sekelilingnya

memperhatikan cara kerjanya dan keteladanan yang diberikan berdaya pengaruh yang lebih baik dibanding bila ia hanya mengkhawatirkannya.

Dalam mengembangkan aspek sumber daya manusia, instansi harus memperhatikan faktor-faktor yang ada agar dapat menciptakan sumber daya yang berkualitas serta dapat menciptakan efisiensi dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung peningkatan kinerja karyawan. Dengan keberadaan lingkungan kerja yang baik diharapkan terciptanya kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito, (2008 : 183) yang menyatakan, "...lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan".

Suasana lingkungan berhubungan dengan persepsi seseorang dalam mewujudkan kepuasan kerjanya, dengan demikian instansi tidak terlalu khawatir kehilangan tenaga kerja berkualitas yang telah susah payah dibimbing dan dilatih. Hal ini juga dapat berpengaruh pada pencapaian tujuan instansi, dimana dengan kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan instansi akan berusaha dengan sebaik-baiknya mencapai tujuan instansi dan mereka akan mencurahkan seluruh perhatian dan waktunya demi keberhasilan instansi. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja, sehingga pada akhirnya kepuasan kerja karyawan akan tercapai.

Instansi sangat menyadari bahwa apa yang telah dicapainya selama ini tidak terlepas dari peran aktif karyawannya. Oleh karena itu instansi merasa sangat berkewajiban untuk lebih memperhatikan karyawannya dan menjaga hubungan baik dengan karyawannya. Khususnya dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi para karyawan. Sehingga akan mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawannya. Di mana kesemuanya ini bertujuan untuk mewujudkan tercapainya kepuasan kerja.

Tujuan pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan perilaku pimpinan terhadap kepuasan kerja guru dan karyawan SMPN 1 Prambon.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Davis and Newstroom, (2007:78), menyatakan bahwa "Komunikasi adalah cara penyampaian gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai kepada orang lain". Selain itu komunikasi adalah jembatan arti diantara orang-orang sehingga mereka dapat berbagi hal-hal yang mereka rasakan dan diketahui.

Di dunia ini setiap orang tidak lepas dari aktivitas komunikasi. Komunikasi sangat penting karena dengan komunikasi maka dapat disampaikan perasaan, pendapat, ide, maupun kehendak seseorang kepada orang lain. Dengan demikian dapat diminimumkan kesalahpahaman yang mungkin dapat terjadi selama seseorang berinteraksi kepada orang lain.

Komunikasi bukan hanya penting dalam kehidupan sehari-hari saja tetapi juga dalam dunia kerja. Komunikasi sangat berperan penting bagi instansi dalam menjalankan aktivitasnya guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan. Nitisemito, (2008:183), menyebutkan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan".

Menurut Nitisemito, (2008:122), lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga yaitu terdiri dari :

1. Lingkungan kerja (kondisi kerja)
2. Fasilitas kerja (pelayanan)
3. Suasana kerja (hubungan kerja)

Lebih lanjut lagi Nitisemito, (2008:122) menyatakan bahwa ada tujuh hal tentang faktor-faktor lingkungan kerja, yaitu :

1. Pewarnaan

Pemilihan warna dalam ruangan akan sangat mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Selain itu penggunaan warna dalam ruang kerja yang tepat di dalam instansi akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberian warna pada ruang kerja memiliki efek psikologis terhadap karyawan, sehingga harus disesuaikan dengan sifat-sifat karyawanan yang dilakukan. Pada dasarnya pemilihan warna dilaksanakan dengan tujuan memperjelas pengamatan para karyawan instansi pada obyek karyawannya. Selain itu dalam hal memilih warna juga perlu untuk diperhatikan terdapatnya faktor lain. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Warna dari peralatan produksi
- b. Warna dari bahan dan barang dalam proses
- c. Warna sekeliling ruang kerja

2. Kebersihan

Setiap instansi tentunya sangat memperhatikan akan kebersihan lingkungan instansinya. Karena dengan kebersihan lingkungan ini dapat mempengaruhi aktivitas para karyawannya. Karyawan akan lebih nyaman dan senang bekerja jika lingkungan sekitarnya dalam keadaan bersih. Dan sebaliknya jika lingkungan di sekitar para karyawan kotor, maka para karyawan akan merasa terganggu dalam menjalankan aktivitasnya.

3. Pertukaran udara

Pertukaran udara sangat diperlukan oleh para karyawan yang tempat kerjanya tertutup atau di dalam ruangan, karena apabila jumlah karyawannya banyak, ruangan menjadi pengap, sehingga harus diperhatikan letak ventilasi dan jumlahnya. Dan dalam hal ini instansi juga harus mempersiapkan temperatur ruang kerja para karyawan dalam tingkat suhu udara yang memadai, sehingga tidak terjadi keluhan dari karyawan.

4. Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan dalam lingkungan kerja adalah, cukupnya sinar yang tersedia dalam ruang kerja karyawan, baik yang berasal dari sinar matahari maupun penyediaan lampu. Namun demikian yang dimaksud penerangan yang tepat dalam ruangan bukan sekedar memberikan penerangan yang cukup, tetapi harus memenuhi syarat-syarat tertentu :

- a. Terdapatnya sinar yang cukup pada ruang kerja yang tidak menyilaukan bagi karyawan yang sedang bekerja.
- b. Terdapatnya distribusi cahaya yang merata, sehingga tidak ada kontras yang tajam dalam ruang kerja karyawan.

5. Musik

Untuk memilih musik, pihak instansi harus melakukannya dengan berhati-hati, pemilihan jenis musik dan tempo dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan karyawannya.

6. Keamanan

Menjaga keamanan dan keselamatan karyawan adalah tanggung jawab instansi. Dalam arti menjaga keamanan karyawan pada saat melakukan karyawanan juga menyangkut barang-barang yang dibawa karyawan ke tempat kerja.

7. Kebisingan

Pengertian dari bising adalah bunyi atau suara yang tidak dikehendaki. Tujuan utama pengendalian dan pengaturan suara bising dalam ruang kerja karyawan instansi adalah untuk menjaga kepekaan pendengaran para karyawan.

Sebagai salah satu fungsi manajemen yang memegang peranan amat penting dalam organisasi didalam kepemimpinan tercakup 3 (tiga) faktor utama yaitu kekuasaan, wewenang, dan pengaruh. Dengan demikian keterampilan memanfaatkan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain dalam upaya mencapai sasaran. Dari 3 (tiga) faktor tersebut, pengaruh merupakan faktor yang paling menonjol dalam kepemimpinan seorang pimpinan, yang memegang kekuasaan atau wewenang jabatan untuk mengatur anak buahnya belum dapat disebut sebagai pimpinan bila tidak memiliki pengaruh terhadap yang diatur.

Pendapat dari Robbins, (2008:81) “Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan”.

Sedangkan menurut Siagian, (2007:12) “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain baik yang berkedudukan lebih tinggi, setingkat maupun lebih rendah daripadanya dalam berpikir dan bertindak agar perilaku yang semula egois berubah menjadi perilaku yang organisasional”.

Peranan pemimpin untuk menyelenggarakan motivasi dapat diutarakan sebagai berikut :Robbins, (2008:81)

1. Pemberian Tauladan

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh kepada bawahan dalam sikap dan tingkah laku. Apa yang dibuat seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap bawahan, karena adanya unsur kepengikutan dari para bawahan dengan pimpinan.

2. Membangun Kemauan

Pemimpin harus mampu membangun kemampuan atau membangkitkan kerja para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan penuh antusias dan penuh rasa tanggung jawab. Berilah kebebasan dan kesempatan yang sebesar-besarnya kepada para karyawan untuk mengembangkan bakat kariernya maupun kemauan dan inisiatifnya.

3. Sebagai Pendorong

Mampu memberikan dorongan kepada para karyawan dengan berbagai cara yang bersifat positif ialah dengan menanamkan pengaruh (mempengaruhi) para karyawan secara persuasi dan pendidikan.

4. Bertindak Sebagai Penengah

Sebagai pemimpin dalam menangani masalah atau perselisihan yang sedang terjadi harus bertindak dengan cepat, tepat, obyektif, adil dan tidak pilih kasih.

5. Bertindak Sebagai Penasehat

Mampu memberikan pengaruh terhadap kesulitan yang dialami oleh para bawahan baik masalah intern maupun masalah ekstern, karena masalah sangat berpengaruh terhadap ketegangan kerja karyawan yang bersangkutan.

6. Bertindak Sebagai Pendidik atau Pembina

Mampu memberikan nasehat atau mampu mengembangkan karyawan sampai ke tingkat maksimal sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan. Para karyawan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas diberi pengarahan, sampai karyawan yang bersangkutan menyadari dimana letak kesalahan yang dilakukan atau diperbuat, sehingga mereka merasa puas dan merasa terlindungi.

Menurut Robbins, (2008:91) ada beberapa faktor yang mempengaruhi seorang pimpinan memiliki suatu gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Ciri Pimpinan

Cara seorang pimpinan banyak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, pengalaman, masa lampau, nilai-nilai yang dipegang, dan sebagainya.

2. Ciri Bawahan

Seorang pimpinan akan memberi kebebasan bawahannya dalam mengambil keputusan apabila bawahan mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang cukup untuk mengatasi masalah secara efektif.

3. Ciri Organisasi

Seorang pimpinan akan menentukan gaya kepemimpinannya berdasarkan iklim organisasi, sikap pekerjaan organisasi, dan sebagainya.

Karyawan merupakan aset yang penting pada badan usaha dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan badan usaha tersebut. Karyawan memiliki kepentingan serta kebutuhan, oleh karena itu pihak pemimpin sebagai wakil dari badan usaha seharusnya memperhatikan keperluan dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi yang terbaik kepada badan usaha.

Pengertian dari kepuasan kerja menurut Yukl, (2007:5) adalah “Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”. Menurut Handoko, (2007:143) kepuasan kerja yaitu “Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka”.

Kepuasan kerja pada tiap individu berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang terdapat di dalam dirinya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan dari masing-masing individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan individu maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu.

Sedangkan pengertian kepuasan kerja menurut Wilson, (2007:112) adalah “Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang berkesan dalam pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja tercermin dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerjanya”.

Menurut Robbins, (2008:149), faktor-faktor kepuasan kerja meliputi :

1. Pekerjaan Yang Menantang

Karyawan lebih cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai hasil kerja. Karakteristik ini membuat suatu pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Gajaran Yang Pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai suatu yang adil, tidak kembar arti dan segaris dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai sesuatu yang adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Karyawan peduli dengan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah pelaksanaan tugasnya. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

4. Rekan Kerja Yang Mendukung

Salah satu alasan mengapa manusia perlu bekerja adalah karena kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila rekan kerja yang ramah dapat menyebabkan kepuasan kerja yang meningkat. Disamping itu perilaku atasan juga merupakan faktor utama dalam kepuasan kerja. Jika kondisi tantangan pekerjaan sedang, pemberian imbalan dan promosi dipersepsikan adil, kondisi fisik organisasi tidak berbahaya dan nyaman, serta adanya rekan kerja yang ramah dan mendukung, maka akan tercipta kepuasan kerja.

Beberapa akibat yang mungkin timbul dari perasaan tidak puas terhadap pekerjaan menurut Robbins, (2008:162) antara lain :

1. Pergantian Karyawan

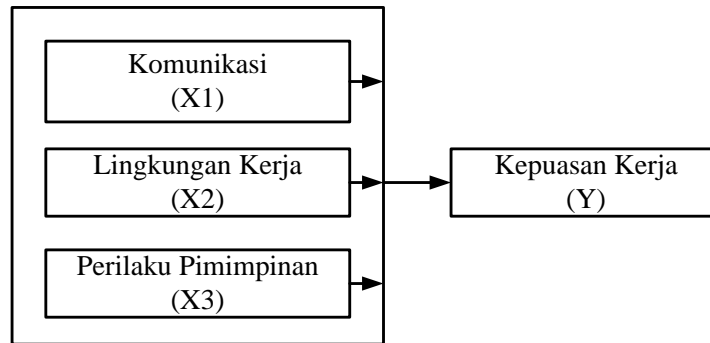
Seorang karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya akan bertahan lama dalam instansi, sedangkan karyawan yang merasa tidak puas akan meninggalkan instansi tempat kerjanya untuk mencari instansi lain. Tinggi rendahnya tingkat pergantian karyawan dapat digunakan sebagai indikator tentang kepuasan kerja dalam instansi.

2. Absensi

Karyawan tidak masuk kerja mempunyai berbagai alasan, misalnya sakit, izin, cuti, dan sebagainya. Karyawan yang merasa tidak puas akan lebih memanfaatkan kesempatan untuk tidak masuk kerja. Banyak sedikitnya karyawan yang tidak masuk kerja memberikan gambaran tentang kepuasan kerja karyawan. Dan untuk meneliti sebab-sebab tidak hadirnya karyawan dapat dengan mengadakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung kemudian menentukan langkah-langkah tindakan selanjutnya.

3. Meningkatnya Kerusakan

Apabila karyawan menunjukkan keengganan untuk melakukan pekerjaan karena dihadapkan pada suatu ketimpangan antara harapan dan kenyataan, maka ketelitian kerja dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerjanya cenderung menurun. Salah satu akibatnya ialah sering terjadi kesalahan-kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Akibat lebih lanjut yaitu timbul kerusakan yang melebihi batas normal.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja
- H2 : Lingkungan kerjamempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja
- H3 : Perilaku pimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah guru dan karyawan SMPN I Prambondengan jumlah 63 orang. Sampelyang dipergunakan adalah seluruh guru dan karyawan SMPN I Prambon. Penelitian ini menggunakan sensus, yaitu semua populasi diteliti (Sugiyono, 2015 : 78). Semua populasi 63pegawai dijadikan sampel.

1. Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas (X) yaitu variabel yang nilainya mempengaruhi nilai variabel lain, atau variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependent / variabel terikat (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel bebas adalah :

- a. Komunikasi (X₁) cara penyampaian gagasan, fakta, pikiran, perasaan, dan nilai kepada orang lain, meliputi :
 - 1) Pimpinan memberikan arahan yang jelas kepada para guru untuk menjalankan tugasnya
 - 2) Jaringan komunikasi yang tersedia mampu memberikan dampak positif bagi penyelesaian pekerjaan
 - 3) Komunikasi antar guru terjalin dengan baik
 - 4) Pimpinan mengkomunikasikan data yang diperlukan untuk pengambilan keputusan dengan jelas
 - 5) Komunikasi antar guru dapat meningkatkan proses belajar mengajar
- b. Lingkungan Kerja (X₂) segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, meliputi :
 - 1) Kondisi lingkungan kerja aman dan nyaman
 - 2) Fasilitas kerja yang tersedia sangat memadai
 - 3) Suasana kerja yang tercipta mampu memberikan kenyamanan
 - 4) Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan
 - 5) Terdapat mekanisme pelaksanaan menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang studi masing-masing
- c. Perilaku Pimpinan (X₃) suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar mereka melakukan pekerjaan bersama menuju tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dulu, meliputi :

- 1) Pimpinan memberikan arahan terhadap penyelesaian masalah
- 2) Dalam mengambil keputusan, pimpinan bermusyawarah dengan karyawan
- 3) Pimpinan memberikan dukungan pada karyawan dalam penyelesaian pekerjaan
- 4) Pemimpin sangat memperhatikan dan menghargai pekerjaan para guru
- 5) Pemimpin memberikan tauladan pada para guru

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015 : 52). Dalam penelitian ini yang termasuk dalam variabel terikat adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja (Y) hasil dari persepsi karyawan terhadap bagaimana pekerjaannya memberikan hal-hal yang berarti bagi karyawan itu sendiri, meliputi :

- a. Kami puas dengan keahlian yang dimiliki dapat digunakan untuk membantu proses belajar mengajar
- b. Kami puas dengan gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini
- c. Kami puas dengan kelengkapan peralatan yang mendukung proses belajar mengajar sangat memadai
- d. Rekan guru dapat saling menjaga suasana kerja yang tenang atau kondusif
- e. Kami puas dengan tunjangan yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Uji t untuk uji secara parsial dan uji F untuk uji secara simultan. Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

Rumus Regresi Berganda :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (\text{Ghozali, 2015 : 46})$$

Keterangan :

- Y = kepuasan kerja
- X₁ = komunikasi
- X₂ = lingkungan kerja
- X₃ = perilaku pimpinan
- β₀ = konstanta
- β₁.....β₃ = koefisien regresi
- e = variabel pengganggu di luar variabel bebas

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut

Tabel 1. Uji Validitas Komunikasi (X1)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X1.1	0,686	0,000	Valid
X1.2	0,647	0,000	Valid
X1.3	0,654	0,000	Valid
X1.4	0,693	0,000	Valid
X1.5	0,650	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk komunikasi lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X2.1	0,571	0,000	Valid
X2.2	0,557	0,000	Valid
X2.3	0,616	0,000	Valid
X2.4	0,657	0,000	Valid
X2.5	0,763	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk lingkungan kerja lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 3. Uji Validitas Perilaku Pimpinan (X3)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
X3.1	0,709	0,000	Valid
X3.2	0,701	0,000	Valid
X3.3	0,649	0,000	Valid
X3.4	0,841	0,000	Valid
X3.5	0,760	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk perilaku pimpinan lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Tabel 4. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Indikator	Korelasi	Signifikan	Keterangan
Y.1	0,726	0,000	Valid
Y.2	0,810	0,000	Valid
Y.3	0,878	0,000	Valid
Y.4	0,650	0,000	Valid
Y.5	0,659	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai probabilitas kelima item pembentuk kepuasan kerja lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05, berarti kelima item tersebut valid (Ghozali, 2015 : 137).

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat tingkat kehandalan instrumen sebagai alat ukur dalam penelitian, sehingga hasil penelitian nantinya benar-benar memenuhi standar ilmiah dan tidak bias. Untuk menguji reliabilitas instrumen ini menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha*, hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	0,677	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₂)	0,642	Reliabel
Perilaku pimpinan (X ₃)	0,781	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,762	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai reliabilitas komunikasi sebesar 0,677 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
2. Nilai reliabilitas lingkungan kerja sebesar 0,642 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
3. Nilai reliabilitas perilaku pimpinan sebesar 0,781 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).
4. Nilai reliabilitas kepuasan kerja sebesar 0,762 sudah reliabel karena lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2015 : 133).

Hasil perhitungan dalam analisis menggunakan program SPSS for Windows release 22.0 seperti yang tercantum pada lampiran, lebih rinci dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 6. Koefisien Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	0,470
Komunikasi (X ₁)	0,245
Lingkungan kerja (X ₂)	0,472
Perilaku pimpinan (X ₃)	0,400

Persamaan regresi linier berganda akan diperoleh sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$
$$Y = 0,470 + 0,245 (X_1) + 0,472 (X_2) + 0,400 (X_3)$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (β_0) sebesar 0,470 menunjukkan besarnya kepuasan kerja, apabila seluruh variabel bebas tersebut sama dengan nol.
2. Koefisien regresi untuk komunikasi (X_1) sebesar 0,245. Berarti jika komunikasi (X_1) naik sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,245 satuan.
3. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,472. Berarti jika lingkungan kerja (X_2) naik sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,472 satuan.
4. Koefisien regresi untuk perilaku pimpinan (X_3) sebesar 0,400. Berarti jika perilaku pimpinan (X_3) naik sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,400 satuan.

Nilai *adjusted R square* dimana hasil perhitungan dari lampiran 3 sebesar 0,623 atau 62,3 % pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan perilaku pimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 62,3 %, sisanya 37,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Hasil uji t pada penelitian ini disajikan pada tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikan	Keterangan
Komunikasi (X1)	4,839	2,003	0,000	Ada pengaruh
Lingkungan kerja (X2)	6,252	2,003	0,000	Ada pengaruh
Perilaku pimpinan (X3)	6,860	2,003	0,000	Ada pengaruh

Hasil uji t pada tabel 7 dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Nilai t hitung komunikasi(X1) sebesar 4,839 lebih besar dari t tabel 2,003 menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.
2. Nilai t hitung lingkungan kerja(X2) sebesar 6,252 lebih besar dari t tabel 2,003 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.
3. Nilai t hitung perilaku pimpinan(X3) sebesar 6,860 lebih besar dari t tabel 2,003 menunjukkan bahwa perilaku pimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan perilaku pimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian yang dilakukan di atas diketahui bahwa komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), perilaku pimpinan (X_3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Untuk hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara komunikasi terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung (4,839) > t tabel (2,003) dan nilai signifikan (0,000) karena lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai r parsial untuk variabel komunikasi sebesar (0,543) bahwa variabel komunikasi mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 54,3 %.

Untuk hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung (6,252) > t tabel (2,003) dan nilai signifikan (0,000) karena lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1

diterima sehingga secara parsial lingkungan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai r parsial untuk variabel lingkungan kerja sebesar (0,641) bahwa variabel lingkungan kerja mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 64,1 %.

Untuk hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh antara perilaku pimpinan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t hitung (6,860) > t tabel (2,003) dan nilai signifikan (0,000) karena lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak dan Hi diterima sehingga secara parsial perilaku pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai r parsial untuk variabel perilaku pimpinan sebesar (0,676) bahwa variabel perilaku pimpinan mampu mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 67,6 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, H. Imam, 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2007, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, BPFE-Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Keith Davis and John W. Newstrom, 2007, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid dua, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Nitisemito, A. S., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P., 2008, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2007, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Penerbit PT.Gunung Agung, Jakarta
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Wilson, Graham, 2007, *Problem Solving and Decision Making*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Yukl, Gary, 2007, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, edisi bahasa Indonesia, PT. Prehallindo, Jakarta.