

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN, KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA DENPASAR

I Dewa Gede Kresna Wirawan¹
I Nyoman Sudharma²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail : kresna_wirawan@yahoo.co.id / telp : +6287861194169

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia

ABSTRAKN

Masalah kepuasan kerja yang terjadi di Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah hubungan antara pemimpin dan bawahan yang terjalin kurang baik dimana pemimpin kurang memberikan motivasi dan perhatian kepada bawahannya. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Jumlah sampel digunakan 80 orang dengan metode pengambilan sampel jenuh wawancara dan kuesioner digunakan untuk pengumpulan data teknik analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Hasil analisis komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Keterbatasan dalam penelitian ini dimana peneliti hanya menggunakan tiga variabel bebas untuk mengukur kepuasan kerja. Hendaknya peneliti selanjutnya lebih menyempurnakan penelitian ini dengan menambah variabel lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

Kata Kunci : komunikasi, motivasi, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja.

ABSTRACT

Job satisfaction problems that occur in Sekretariat Daerah Kota Denpasar is the relationship between leaders and subordinates who are less well established where leaders failed to give motivation and attention to his subordinates. The purpose of this study was to determine the effect of communication, motivation and physical work environment on employee satisfaction. This research was conducted in the Sekretariat Daerah Kota Denpasar. The number of samples used 80 people with sampling methods saturated. Interviews and question were used for data collection. Multiple linear regression technique was used in this study. Based on the analysis communication, motivation and physical environment simultaneously and partially positive and significant impact on employee job satisfaction. Limitations of this study where researchers only use three variables to measure job satisfaction. Further research should further refine this study by adding other variables related to job satisfaction.

Keywords: communication, motivation, physical work environment, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Menurut Ardana, dkk. (2012: 3) sumber daya manusia yaitu komponen utama yang harus melekat pada suatu organisasi, hal tersebut dikarenakan sdm

dapat memajukan suatu organisasi. Suatu organisasi selalu menuntut agar sdm nya dapat loyal terhadap perusahaan serta bertanggung jawab. SDM yang dikelola dengan baik akan meningkatkan efisiensi serta menguatkan perusahaan.

Keberhasilan sebuah organisasi sangat didukung oleh bagaimana organisasi mencapai kepuasan kerja pegawainya. Secara umum, kepuasan kerja mengarah kepada sikap dari individu tersebut terhadap pekerjaannya. Para karyawan yang mempunyai sikap yang positif maka memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, demikian juga sebaliknya Mathis dan Jackson (2008: 100). Reaksi positif dan negative terlihat pada pegawai tergantung dari kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Pegawai akan merasakan semangat kerja yang tinggi dan kegairahan dalam memulai pekerjaannya jika kepuasan kerja tercapai, namun jika tidak tercapai maka pegawai berusaha menghindari lingkungan sosialnya seperti mengundurkan diri dari perusahaan, bolos kerja, melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, aktif pemogokan dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktivitas organisasi (Sutrisno, 2009:83).

Indikator yang dipakai mengukur kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah tingkat absensi dan perilaku yang menyimpang, hal ini disebabkan karena berbagai alasan seperti sakit, keperluan keagamaan dan lain-lain. Kondisi ini sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena tingkat kehadiran yang rendah adalah indikasi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Seringnya pegawai terlambat masuk kerja serta pegawai merasa tidak bangga menjadi pegawai di perusahaan merupakan indikasi lain adanya permasalahan berkaitan dengan kepuasan kerja. Masalah kepuasan kerja

yang masih dirasakan rendah oleh pegawai karena rendahnya besaran nominal yang diterima oleh pegawai yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diterimanya dan pengawasan yang rendah dari atasan. Ditunjukkan oleh perbedaan status pegawai kontrak dan PNS dapat dilihat dari perbedaan tunjangan, status dan penghasilan dan sikap atasan yang hanya menugaskan pekerjaan tanpa mengawasi.

Komunikasi merupakan hubungan kerja atasan dan bawahan yang mana Hubungan tersebut sangat penting dalam suatu pekerjaan agar terjalin kerjasama yang baik terjalin oleh semua pihak dalam suatu perusahaan Siagian (1993: 235). Dilihat pada permasalahan komunikasi yang kurang antara para pegawai dengan atasan menyebabkan konflik dalam bekerja, selain itu terjadi kesalahan komunikasi antara setiap bagian atau departemen, dilihat dari hasil kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan atau departemen lain karena tidak adanya pengarahan yang jelas yang diberikan kepada pegawai tersebut. Ditunjukkan pada saat pembuatan dokumen bantuan sosial, format pada dokumen tersebut tidak sesuai dengan yang dibutuhkan oleh departemen lain, karena sebelumnya tidak ada pemberitahuan mengenai perubahan format tersebut sehingga tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan sesuai harapan atasan ataupun departemen lain.

Motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi merupakan kegiatan yang menyalurkan, mengakibatkan sampai memelihara perilaku manusia (Robins, 2006: 251). Motivasi yang merupakan salah satu faktor yang masih jarang dilakukan oleh pimpinan di instansi ini, dilihat

dari masih minimnya pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensidirinya dan dari hasil wawancara pada beberapa pegawai mengatakan terjadi penurunan tunjangan kerja yang dilakukan diluar jam kerja, hal ini membuat pegawai tidak semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Ditunjukkan pada penugasan kerja keluar Kota pegawai sebelumnya mendapat tunjangan berangkat yang tinggi, namun karena adanya peraturan baru, tunjangan tersebut mengalami pemotongan sehingga banyak pegawai yang merasa tidak puas dengan perubahan tersebut.

Lingkungan kerja fisik merupakan semua yang terdapat disekitar organisasi memberikan dampak yang besar bagi pegawai. Lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman juga merupakan faktor yang sampai saat ini masih dirasakan oleh para pegawai, dilihat dari penataan dokumen dan berkas-berkas yang penempatannya tidak pada tempatnya disebabkan oleh minimnya tempat penyimpanan dokumen yang tersedia, sehingga menyebabkan ruangan menjadi sempit dan panas, akibatnya pegawai menjadi cepat jenuh dan akhirnya berdampak pada seringnya pegawai keluar ruangan sebelum jam istirahat, hal ini jelas menjadi indikasi ketidakpuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Ditunjukkan oleh pegawai yang telah usai membuat dokumen sering menaruh dokumen mereka di atas meja kerja karena pada tempat penyimpanan dokumen sudah penuh terisi arsip, hal tersebut jelas membuat ruangan menjadi penuh.

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan pokok masalah adalah sebagai berikut.

- 1) Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar?
- 2) Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar?
- 3) Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar?
- 4) Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian yaitu.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
- 4) Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan komunikasi, motivasi, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pegawai.

2) Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam merumuskan kebijakan organisasi terutama berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai sehingga nantinya dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal.

(1) Bagi organisasi. Untuk mengetahui berbagai hal yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, dalam hal ini komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik, yang nantinya akan digunakan sebagai acuan seorang atasan dalam mengelola sumber daya manusia.

(2) Bagi penulis. Sebagai sarana dalam pembelajaran untuk mengintegrasikan pengetahuan dengan terjun langsung ke lapangan sehingga dapat melihat apakah praktik pembelajaran yang dilakukan selama ini sudah efektif dan efisien.

Kepuasan kerja pegawai adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Seorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, dan begitu juga sebaliknya jika seseorang memiliki kepuasan yang rendah maka akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Robbins (2006: 149) adalah sebagai berikut.

- 1) Kerja yang secara mental menantang.
- 2) Kondisi kerja.
- 3) Ganjaran yang pantas.
- 4) Rekan sekerja yang mendukung.
- 5) Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan.

Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Hasibuan (2006: 23) adalah sebagai berikut.

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 3) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- 4) Sikap pimpinan dalam kepemimpinan.

Sunyoto (2012: 27), teori kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal menurut Wexley dan Yukl yaitu.

- 1) *Discrepancy theory*. Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy* antara *should be (expectation* atau persepsinya *needs or value)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaan.
- 2) *Equity theory*. Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi, diperoleh orang dengan caramembandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor dan pemerintah dipengaruhi oleh motivasi.

3) Teori motivasi-*higiene*/teori dua faktor. Frederick Herzberg mengembangkan suatu teori yang disebut teori dua faktor, yang terdiri atas.

(1) Faktor *higiene*, yaitu faktor-faktor yang dapat menyebabkan atau mencegah ketidakpuasan, yang pada hakekatnya terdiri atas faktor ekstrinsik dari pekerjaan seperti gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, kebijakan perusahaan, kualitas supervisi, bawahan dan sesama pekerja, serta jaminan sosial.

(2) Faktor motivator, yaitu faktor-faktor yang betul-betul membawa pada pengembangan sikap positif dan pendorong pribadi, seperti tanggung jawab, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, kemajuan, serta pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Komunikasi pegawai merupakan sikap umum pegawai terhadap semua yang ada di sekitarnya dalam memberikan dan menerima informasi. Komunikasi juga merupakan rumusan berbagai kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan serta memahami sejauh mana kemampuannya, penerima pesan menyampaikan tanggapan melalui media tertentu kepada orang yang menyampaikan pesan tersebut kepadanya. Sehingga dengan komunikasi yang baik di dalam organisasi maka diharapkan akan menjadi pedoman dalam memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat

bergantung kepada ketangguhan sang manajer (Ardana, dkk. 2012: 193). Dapat dikatakan bahwa dengan memberikan motivasi baik itu material maupun non material dan internal maupun eksternal maka pegawai diharapkan mampu untuk menyelesaikan segala tugas dan wewenang pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan. Tugas untuk pimpinan juga untuk memberikan motivasi yang nantinya dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Ardana, dkk. (2012: 194) menyatakan ada 3 bagian dasar motivasi yaitu.

- 1) *Material incentive.*
- 2) *Semi material incentive.*
- 3) *Non material incentive.*

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Sutrisno, 2009: 118).

Komunikasi memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja, ini ditunjukkan dengan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut adalah sebagai berikut. Ardana, dkk (2012: 194) menyatakan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai karena komunikasi yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara pegawai dan atasan. Newstrom (2007: 26) teori sistem perilaku dijelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi

kepemimpinan dan komunikasi, selanjutnya kepemimpinan dan komunikasi mempengaruhi motivasi, dan pada akhirnya motivasi mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti (2013) dan Diatmika (2013) menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan sejumlah penelitian tersebut diatas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H₁: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja, ini ditunjukkan dengan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut adalah sebagai berikut. Motivasi yang dikemukakan oleh Handoko (2008: 252) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Newstrom (2007: 26) teori sistem perilaku dijelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepemimpinan dan komunikasi, selanjutnya kepemimpinan dan komunikasi mempengaruhi motivasi, dan pada akhirnya motivasi mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian yg dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Berdasarkan sejumlah penelitian tersebut diatas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H₂: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja, ini ditunjukkan dengan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan

sebelumnya. Penelitian tersebut adalah sebagai berikut. Menurut Sutrisno (2009: 118) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Nitisemito (2006: 56) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Rumada dan Utama (2013) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan sejumlah penelitian tersebut diatas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut.

H₃: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif. Variabel yang dianalisis antara lain komunikasi, motivasi, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar yang beralamat di Jalan Gajah Mada No.1 Denpasar, Bali. Adapun alasan yang melatar belakangi penelitian ini adalah ditemukan masalah-masalah mengenai kepuasan kerja dimana komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik menjadi faktor kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar, selain itu pemilihan lokasi ini didasarkan atas tersedianya data yang memadai dan mampu untuk diolah oleh peneliti. Obyek dalam penelitian ini adalah bidang perilaku

organisasi yaitu pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik pada kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

Pada penelitian ini terdapat tiga jenis variabel yang akan dikaji, variabel-variabel tersebut yaitu.

1) Variabel bebas, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terkait antara lain.

(1) Variabel komunikasi (X₁)

(2) Variabel motivasi (X₂)

(3) Variabel lingkungan kerja fisik (X₃)

2) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y).

Definisi operasional dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaan yang dilakukannya. Indikator dari kepuasan kerja menurut Robbins (2006: 110) dan indikator ini sudah terlebih dahulu dilakukan pada penelitian Alam and Jamilha (2009).

1) Sikap terhadap kerja, yaitu kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaannya.

2) Persepsi terhadap bayaran, faktor bayaran berkaitan dengan persepsi responden tentang kepuasan atas jumlah besaran nominal yang diterima.

3) Persepsi terhadap kenaikan jabatan, persepsi ini berkaitan dengan kepuasan atas peningkatan jabatan atas prestasi kerja.

- 4) Persepsi terhadap adanya pengawasan, persepsi ini berkaitan dengan persepsi responden dengan pimpinan, mengenai perlakuan atasan terhadap pegawainya.
- 5) Persepsi terhadap rekan kerja, ini berkaitan dengan persepsi adanya interaksi pegawai, mengenai dukungan rekan kerja terhadap pekerjaan tersebut.

Komunikasi adalah pengiriman atau penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Indikator-indikator dari komunikasi menurut Endang (2010: 121) dan indikator ini sudah terlebih dahulu dilakukan pada penelitian Paripurna (2012) diukur dari persepsi responden terhadap hal-hal sebagai berikut.

- 1) Penyampaian informasi yang dilakukan pimpinan kepada para pegawai mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan.
- 2) Penyampain informasi dari para pegawai terhadap pimpinan tentang pengambilan keputusan yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Diskusi yang terjadi antar pegawai mengenai masalah dialami dalam bekerja.
- 4) Penyampaian informasi mengenai pekerjaan yang terjadi di luar jam kerja.

Motivasi adalah pemberian semangat serta dorongan untuk mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mendapatkan segala sesuatu yang diinginkan. Indikator dari motivasi menurut Herzberg dalam Robbins (2006: 205) dan indikator ini sudah terlebih dahulu dilakukan pada penelitian Rohmalia (2014) adalah sebagai berikut.

- 1) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang tanggapan pegawai terhadap penghargaan berupa apresiasi yang diperoleh dari prestasi yang telah dilakukan.

- 2) Kebutuhan aktualisasi diri. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang anggapan pegawai terhadap kesempatan mengembangkan potensi diri.
- 3) Tanggung jawab merupakan sikap tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diduduki. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang tanggapan pegawai terhadap tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan kedudukan mereka.
- 4) Peraturan yang fleksibel adalah tentang fleksibilitas peraturan yang diterapkan oleh instansi. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang tanggapan pegawai terhadap fleksibilitas peraturan yang diterapkan dalam instansi.

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai saat melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Indikator dari lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001: 46) dan indikator ini sudah terlebih dahulu dilakukan pada penelitian Musyaya (2013) adalah sebagai berikut.

- 1) Penerangan adalah kondisi penerangan lampu di ruang kerja yang terang. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang tanggapan pegawai mengenai penerangan lampu di ruang kerja terang.
- 2) Sirkulasi udara di tempat kerja adalah perputaran udara di ruang kerja. Indikator ini diukur dari persepsi tentang tanggapan pegawai mengenai perputaran udara yang sesuai dengan situasi kerja pegawai.
- 3) Dekorasi di tempat kerja adalah penataan fasilitas di ruang kerja tertata dengan baik. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang tanggapan pegawai mengenai penataan fasilitas di ruang kerja tertata dengan baik.

- 4) Keamanan adalah situasi dimana seseorang merasa keamanan kerjanya terjamin. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang tanggapan pegawai mengenai keamanan di sekitar tempat kerja yang terjamin.

Adapun jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut.

- 1) Data kuantitatif, adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka seperti, jumlah pegawai, jawaban responden terhadap kuesioner.
- 2) Data kualitatif, adalah data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung, seperti struktur organisasi, aktivitas perusahaan dan sejarah perusahaan.

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua :

- 1) Data primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari Sekretariat Daerah Kota Denpasar, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya oleh peneliti, data ini didapatkan dengan pemberian kuesioner kepada responden yaitu pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
- 2) Data sekunder, adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai dan struktur organisasi sebagai data penunjang.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2013: 119). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar yaitu sebanyak 410 orang, dimana 231 orang merupakan PNS dan

179 adalah tenaga kontrak. Metode penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *metode Probability Sampling* dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, dimana teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional Sugiyono (2013: 115), maka untuk menentukan anggota populasi yang akan diambil sebagai sampel, digunakan rumus Slovin (Rahyuda, dkk. 2004: 45) yaitu.

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan: n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

e = nilai kritis dengan batas tinggi kesalahan yang diinginkan adalah sebesar 10 persen karena sifat populasinya heterogen dan karakteristiknya tidak diketahui secara pasti.

Jumlah populasi yang akan dijadikan penentuan sampel adalah 410, perhitungan jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{410}{1 + (410 \times 0,1^2)}$$

$$= \frac{410}{1 + 4,1} = 80$$

Total sampel yang akan diambil pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar adalah sebanyak 80 orang.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan.

- 1) Observasi, adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke perusahaan terhadap obyek yang diteliti, seperti aktivitas kerja pegawai.
- 2) Wawancara, adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan pegawai perusahaan yang berkompeten yang berhubungan dengan penelitian, seperti keluhan-keluhan pegawai berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, sejarah tingkat berdirinya perusahaan dan deskripsi jabatan.
- 3) Dokumentasi, adalah pengumpulan data dengan membaca atau mencatat dokumen-dokumen resmi perusahaan, seperti jumlah pegawai, struktur organisasi.
- 4) Kuesioner, adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden (pegawai) berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Metode Analisis Data

Teknik analisis regresi linier berganda digunakan pada penelitian ini.

Persaman regresi dapat dibentuk, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = *Kepuasan Kerja*

α = Konstanta

β = Slope atau Koefisien Regresi

X_1 = Komunikasi

X_2 = Motivasi

X_3 = Lingkungan kerja fisik

e = Faktor kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

| No | Variabel | Item Pernyataan | Korelasi Item Total | Keterangan |
|----|------------------------|-----------------|---------------------|------------|
| 1 | Kepuasan Kerja | Y1.1 | 0.807 | Valid |
| | | Y1.2 | 0.717 | Valid |
| | | Y1.3 | 0.829 | Valid |
| | | Y1.4 | 0.553 | Valid |
| | | Y1.5 | 0.750 | Valid |
| 2 | Komunikasi | X1.1 | 0.719 | Valid |
| | | X1.2 | 0.723 | Valid |
| | | X1.3 | 0.673 | Valid |
| | | X1.4 | 0.710 | Valid |
| 3 | Motivasi | X2.1 | 0.641 | Valid |
| | | X2.2 | 0.601 | Valid |
| | | X2.3 | 0.593 | Valid |
| | | X2.4 | 0.543 | Valid |
| 4 | Lingkungan Kerja Fisik | X3.1 | 0.492 | Valid |
| | | X3.2 | 0.483 | Valid |
| | | X3.3 | 0.507 | Valid |
| | | X3.4 | 0.476 | Valid |

Sumber : Data diolah, 2015

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu variabel pada penelitian. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|------------|
| Kepuasan Kerja(Y) | 0.831 | Reliabel |
| Komunikasi (X1) | 0.891 | Reliabel |
| Motivasi (X2) | 0.765 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja Fisik (X3) | 0.732 | Reliabel |

Sumber : Data diolah,2015

Tabel 2 menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* > 0,6). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3
Uji Normalitas
One Sample Kolmogrov-Smirnov Test

| | Unstandardized Residual |
|------------------------|-------------------------|
| Kolmogrov-Smirnov Z | 0,709 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,696 |

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,696 dapat disimpulkan bahwa data residual telah berdistribusi normal dengan *Asymp Sig. (2-tailed)* 0,05.

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF |
|-----------------------------|-----------|-------|
| Motivasi (X2) | 0,343 | 2.918 |
| Lingkungan kerja fisik (X3) | 0,353 | 2.836 |

Sumber : Data diolah, 2015

Tabel 4, nilai *Tolerance* lebih dari 10% atau 0,1. Nilai VIF < 10, dapat ditarik kesimpulan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 5
Uji Heteroskedastisitas

| Variabel | Signifikansi |
|-----------------------------|--------------|
| Komunikasi (X1) | 0,707 |
| Motivasi (X2) | 0,296 |
| Lingkungan kerja fisik (X3) | 0,579 |

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel 5 menunjukkan bahwa signifikansi dari setiap variabel lebih dari $\alpha = 0,05$. Artinya model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 6
Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Unstandardized | | Standardized | | sig. |
|-----------------------------|--|------------|--------------|-------|------|
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | T | |
| (Constant) | 1.962 | 1.360 | | 1.443 | .153 |
| Komunikasi (X1) | .324 | .153 | .273 | 2.123 | .037 |
| Motivasi (X2) | .353 | .165 | .276 | 2.136 | .036 |
| Lingkungan kerja fisik (X3) | .379 | .165 | .293 | 2.300 | .024 |
| Y | -1,962 +0,324(X ₁) +0,353(X ₂) +0,379(X ₃) | | | | |
| Ajusted R ² | 0,577 | | | | |
| F _{hitung} | 34.662 | | | | |
| Sig. | 0,000 | | | | |

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel 6, dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

| | | | | |
|---------------------------|----------|--|---------------------|--------------|
| Y | = | 1,962 + 0,324 (X₁) + 0,353 (X₂) + 0,379 (X₃) + e | | |
| Std. Error | = | 0,153 | 0,165 | 0,165 |
| t_{hitung} | = | 2,123 | 2,136 | 2,300 |
| Sig. | = | 0,037 | 0,036 | 0,024 |
| Adjusted R Square | = | 0,594 | | |
| F_{hitung} | = | 34,662 | Sig. = 0,000 | |

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja
- X₁ = Komunikasi
- X₂ = Motivasi
- X₃ = Lingkungan kerja fisik

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

$\beta_1 = + 0,324$, menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap keputusan kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kota Denpasar, yang artinya komunikasi ditingkatkan maka keputusan kepuasan kerja akan meningkat.

$\beta_2 = + 0,353$, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap keputusan kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kota Denpasar, yang artinya apabila motivasi ditingkatkan maka keputusan kepuasan kerja akan meningkat.

$\beta_3 = + 0,379$, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap keputusan kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kota Denpasar, yang artinya apabila lingkungan kerja fisik baik maka keputusan kepuasan kerja akan meningkat

Ajusted R Square = 0,577, yang berarti bahwa sebesar 57,7 persen komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi keputusan kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kota Denpasar, sedangkan sisanya sebesar 42,3 persen dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Ajusted R Square 0,594, yang artinya bahwa sebesar 59,4 persen komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi keputusan kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kota Denpasar, sisanya sebesar 41,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7
Uji Statistik

| Variabel | t_{hitung} | Sig. |
|-----------------------------|--------------|-------|
| Komunikasi (X1) | 2.123 | 0.037 |
| Motivasi (X2) | 2.136 | 0.036 |
| Lingkungan kerja fisik (X3) | 2.300 | 0.024 |

Sumber: Data diolah, 2015

Tabel 7 variabel komunikasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil t_{hitung} 2,123 dengan signifikansi $0,037 < 0,05$ ($\alpha=5\%$). Penelitian sependapat dengan Rita (2005), yang menemukan

berpengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai, yang berarti semakin baik komunikasi yang dilakukan maka kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rita (2005), Dwijayanti (2013) dan Diatmika (2013) dan Lim (2008) yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Variabel motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil t_{hitung} sebesar 2.136 dengan signifikansi $0.036 < 0,05$ ($\alpha=5\%$). Penelitian sependapat dengan Kurniawati (2005), yang menemukan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai, yang berarti semakin baik motivasi yang diberikan maka kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawati (2005), Kartika dan Kaihatu (2010) dan Woodbine dan Joanne (2010) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Variabel lingkungan kerja fisik secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil t_{hitung} 2.300 dengan signifikansi $0.024 < 0,05$ ($\alpha=5\%$). Penelitian sependapat dengan Pitaloka (2014), yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai, hal ini berarti semakin baiknya lingkungan kerja fisik maka kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pitaloka (2014), Rumada dan Utama (2013) dan (Nadeem, 2011) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik beberapa simpulan, yaitu.

- 1) Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
- 2) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
- 3) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.
- 4) Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar.

Dari hasil analisis penelitian dan simpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

- 1) Dalam menyelesaikan permasalahan komunikasi yang terjadi di Sekretariat Daerah Kota Denpasar hendaknya penyampaian informasi mengenai pekerjaan yang terjadi di luar jam kerja harus jelas. Semakin baik penyampaian informasi

mengenai pekerjaan yang terjadi di luar jam kerja maka interaksi yang terjadi di Sekretariat Daerah Kota Denpasar akan menjadi lebih baik dan akan tercipta kepuasan kerja pegawai yang diinginkan.

- 2) Pemimpin pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar hendaknya memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan potensi diri mereka. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan potensi diri mereka penting diberikan agar pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.
- 3) Pemimpin dan seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar hendaknya selalu memperhatikan sirkulasi udara di ruangan. Sirkulasi udara penting diperhatikan agar pegawai nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Pemimpin pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar hendaknya lebih memperhatikan besaran nominal yang harus diberikan oleh pegawai sesuai dengan tugas yang telah dikerjakan, sehingga nantinya pegawai akan merasa bangga dengan apa yang telah dikerjakan.

REFERENSI

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Diatmika, Paripurna. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *EJournal Universitas Udayana*, 2(5), h: 581-593.
- Dwijayanti, Kadek Desi. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bakungsari Hotel Di Kuta, Badung, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1.(1),h:44-.56.
- Kartika, E,W. & Thomas, KaihatuS. 2010. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan restoran Pakwon

- Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12 (1), h: 100- 112.
- Kurniawati W. 2005. Optimasi pengembangan perikanan porsenseinendi PPN Pemangkat Kabupaten Sambas Provinsi Kalimantan Barat [tesis] Bgor; Program Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor, 2(1);:13-14.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2008. *Manajemem Sumber Daya Manusia* Buku I. Jakarta: SalembaEmpat.
- Nadeem, Malik. 2011. Satisfaction Factor Working Members At University alochistan. *Internasional Journal of Balochistan University Pakistan*, 3(1), pp: 11-21.
- Pitaloka, Endang. 2014. The Affect Of Work Environment, Organization Commitment, Job Satisfaction On Ocb Of Internal Auditors *International Journal Business, Economics and Law*, 5 (2), pp:2289-1552.
- Rita, Johan. 2005. Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan . *Jurnal Universitas Atmajaya Jakarta*, 1(3) h: 55-70.
- Rumada, Gede dan Utama, Mudiarta. 2013. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. *Jurnal*, 2(5), h: 1-5.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan 15. Bandung; Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.