

Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang

Vina Krisdianti¹, Yasir Arafat², Ninin Non Ayu Salmah³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, krisdiantivina@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, yasirarafat@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, nininsalmah@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRAK

Pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Kota Palembang dipengaruhi oleh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Kota Palembang dipengaruhi oleh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Faktor-faktor dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komunikasi. Sebanyak 70 responden menjadi sampel penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data primer merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Beberapa hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki dampak besar pada kepuasan kerja. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa pergeseran kepuasan kerja sebesar 56,9% dapat dikaitkan dengan perubahan dalam komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja semuanya memiliki dampak pada kepuasan kerja karyawan. Temuan uji Hipotesis t menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki dampak besar pada kepuasan kerja. Temuan uji Hipotesis F simultan menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki dampak besar pada kepuasan kerja.

Kata Kunci: Komunikasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The question asked in this study is whether employee job satisfaction at the Human Resources and Personnel Development Agency (BKPSDM) of Palembang City is influenced by communication, organizational culture, and work environment. The purpose of this study is to determine how employee job satisfaction at the Human Resources and Personnel Development Agency (BKPSDM) of Palembang City is influenced by communication, organizational culture, and work environment. The factors in this study include job satisfaction, work environment, organizational culture, and communication. A total of 70 respondents became the sample of this study. The sampling technique used was saturated sampling. Primary data is the type of data used in this study. The method used in this study is a questionnaire. The method used is quantitative analysis. Several analysis results show that communication, organizational culture, and work environment have a major impact on job satisfaction. The results of the coefficient of determination show that a shift in job satisfaction of 56.9% can be attributed to changes in communication, organizational culture, and work environment. The findings of the study indicate that communication, organizational culture, and work environment all have an impact on employee job satisfaction. The findings of the Hypothesis t test indicate that communication, organizational culture, and work environment have a significant impact on job satisfaction. The findings of the simultaneous Hypothesis F test indicate that communication, organizational culture, and work environment have a significant impact on job satisfaction.

Keywords : Communication, Organizational Culture, Work Environment, and Job Satisfaction.



A. PENDAHULUAN

Sepanjang era globalisasi, beberapa kemajuan telah terjadi di bidang ekonomi, teknologi, dan pendidikan. Penyimpangan dari standar ini berdampak pada setiap lembaga. Dengan demikian, sumber daya manusia yang unggul sangat penting bagi semua lembaga. Sumber daya yang dipilih dengan baik dapat menjamin penyelesaian tugas secara efektif. Salah satu strategi untuk membangun sumber daya manusia yang hebat adalah dengan mendukung karyawan agar merasa puas dengan jabatan mereka. Suatu organisasi akan menumbuhkan pengabdian karyawan dan menghasilkan sumber daya manusia yang hebat jika menempatkan prioritas tinggi pada kepuasan karyawan di tempat kerja. Tidak diragukan lagi akan menjadi tantangan bagi karyawan untuk berkonsentrasi dan fokus pada pekerjaan mereka jika mereka merasa tidak nyaman di tempat kerja. Jika perusahaan dapat menyediakan suasana yang ramah, menghargai kontribusi yang diberikan oleh karyawannya, dan memungkinkan mereka untuk mewujudkan potensi penuh mereka.

Pekerja dengan moral yang buruk akan merasa sulit untuk melakukan pekerjaan berkualitas tinggi; alih-alih menaklukkan tantangan, pekerja ini akan segera menyerah pada keadaan mereka saat ini. Ini akan berbeda jika pekerja benar-benar terdorong untuk bekerja, mengatasi tantangan di tempat kerja, dan menyelesaikan tugas mereka. Standar dan kepuasan kerja dapat meningkat sebagai hasilnya.

Elemen-elemen yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan bervariasi dalam tingkat pengaruhnya berdasarkan nilai-nilai yang dikaitkan dengannya. Tingkat kenikmatan individu terhadap suatu aktivitas meningkat seiring dengan tingkat kesesuaiannya dengan preferensi mereka. Jika dilihat dari perspektif individu, pernyataan tersebut menyatakan bahwa karakteristik pribadi, kepribadian dan emosi, keyakinan dan sikap, kemampuan, persepsi, motif, dan pembelajaran semuanya merupakan faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan diawali dengan komunikasi yang efektif, yang merupakan hal yang sangat penting. Karena komunikasi bersifat dua arah, maka pihak yang berbicara dapat membalas dan berbagi informasi dengan pihak yang mendengarkan. Hal ini dibuktikan dengan adanya interaksi kooperatif antara karyawan dan karyawan dengan pimpinan. Menurut Afandi (2016:35), tujuan utama komunikasi adalah untuk mengubah masyarakat, mengubah perilaku, sikap, dan pandangan. Budaya organisasi di dalam suatu perusahaan atau instansi juga dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Menurut Tobari (2015:53), budaya organisasi yang kuat dapat berdampak pada kebijakan jangka panjang dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Selain budaya perusahaan dan komunikasi, salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Afandi (2021:66) lingkungan kerja merupakan salah satu hal dalam suatu ekosistem.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Kota Palembang sebagai salah satu lembaga perangkat daerah memberikan bantuan kepada pemerintah dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Selain melayani pemerintah, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Kota Palembang berupaya meningkatkan budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja yang nyaman guna memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun pemberian layanan primer secara umum telah meningkatkan kinerja karyawan, masih terdapat beberapa

masalah yang perlu ditangani. Hal ini disebabkan oleh penerapan kebijakan organisasi sehari-hari karyawan BKPSDM Kota Palembang yang masih belum konsisten. Selain itu, dalam hal komunikasi, masih terdapat kecenderungan ketidakpuasan karyawan yang berdampak negatif pada lingkungan kerja. Berbagai masalah, seperti interaksi antar rekan kerja yang terus-menerus dan tidak memuaskan, membuat lingkungan kerja menjadi kurang fleksibel.

Penelitian sebelumnya oleh Rizal (2019) menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian oleh Suhida (2019) menunjukkan bahwa komunikasi secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian tambahan oleh Yani (2017) menunjukkan bahwa tempat kerja memiliki dampak besar pada kebahagiaan kerja karyawan.

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Komunikasi

Menurut Daulay (2016:139), komunikasi merupakan suatu proses yang terdiri dari beberapa kontak yang saling berhubungan dan memiliki kekuatan untuk mempengaruhi perilaku, sikap, dan keyakinan. Komunikasi merupakan penyampaian informasi dari satu orang ke orang lain melalui isyarat tangan atau cara lain yang disepakati bersama.

Mangkunegara (2017:145) mendefinisikan komunikasi sebagai tindakan penyampaian gagasan, pikiran, dan informasi dari satu orang ke orang lain dengan harapan orang lain dapat memahami dan mengartikannya sesuai dengan maksud dan tujuannya. Asnawi (2020:562) menegaskan bahwa komunikasi berfungsi sebagai saluran penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima, mendorong partisipasi, dan memungkinkan pengirim menyampaikan pesan yang diinginkan. Dari uraian di atas jelaslah bahwa komunikasi merupakan tindakan berinteraksi dengan orang lain.

Proses Komunikasi

Menurut Zuwirna (2020:22), langkah-langkah dalam proses komunikasi adalah sebagai berikut:

1. Analisis. Yang dipahami adalah motif internal komunikasi komunikator.
2. Coding. Komunikator masih dalam tahap ini, yaitu ketika pikiran manusia telah berhasil mengubah pesan abstrak menjadi tanda komunikasi.
3. Penanganan penyampaian. Proses ini terjadi ketika komunikator melakukan kegiatan komunikasi dengan cara mentransmisikan simbol-simbol komunikasi menggunakan peralatan fisik indera manusia yang dikenal sebagai pemancar atau alat pengirim pesan.
4. Perjalanan. Tahap ini, yaitu tindakan berkomunikasi dengan komunikan melalui komunikator, terjadi di antara mereka dan berlangsung sejak pesan dikirim hingga komunikan menerimanya.
5. Selamat datang. Penyelesaian level ini ditandai dengan penerimaan simbol-simbol komunikasi oleh komunikan menggunakan alat-alat nyata atau panca indra mereka.
6. Input. Komunikan mengalami tahap ini karena pikiran mampu menguraikan sinyal-sinyal komunikasi karena alat-alat fisik dari panca indra berfungsi sebagai penerima dan menerimanya.
7. Explanation. Komunikan mencapai level ini karena tanda-tanda komunikasi telah berhasil diterjemahkan sebagai sebuah pesan.



Indikator Komunikasi

Husein (2018:82) menegaskan bahwa faktor-faktor berikut dapat digunakan untuk mengevaluasi indikator komunikasi:

1. Bersikap terbuka dan jujur kepada orang lain merupakan tujuan dari bersikap terbuka dan jujur.
2. Berempati, atau mencoba menempatkan diri pada posisi orang lain.
3. Daripada meremehkan atau mengkritik sudut pandang orang lain, cobalah menepuk kepala mereka atau sekadar menganggukkan kepala.
4. Berbicaralah dengan sikap ceria dan ingatlah orang lain. Jika seseorang memiliki pikiran yang tidak baik tentang orang tersebut dan menyebarkan pikiran tersebut kepada orang lain, hal itu akan berdampak berjenjang, yang mengarah pada sikap negatif terhadap orang tersebut.
5. Kesamaan: Ketika komunikasi terjadi di lingkungan yang sebanding, komunikasi akan lebih berhasil.

Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Soelistya dkk. (2022:9) mendefinisikan budaya organisasi sebagai cara suatu bisnis belajar berinteraksi dengan lingkungannya. Budaya organisasi adalah suatu konstruksi yang mendefinisikan apa artinya bekerja untuk suatu perusahaan dengan memadukan perilaku, mitologi, dongeng, metafora, dan gagasan lainnya.

Nam dan Kim (2016:1107) mendefinisikan budaya organisasi sebagai jenis budaya yang konsisten dengan tujuan organisasi dan muncul dari mentalitas umum yang mencakup berbagai konsep, termasuk nilai, gagasan, prinsip, dan filosofi. Aramina (2015:771) menegaskan bahwa budaya organisasi berdampak pada kemandirian dan kinerja perusahaan. Menurut pendapat beberapa pakar, budaya organisasi dapat diartikan sebagai seperangkat anggapan, standar, dan keyakinan yang ditetapkan, dijunjung tinggi, dianut, dan diwariskan di dalam suatu perusahaan. Kebijakan-kebijakan ini membentuk perilaku pekerja, memengaruhi kebiasaan kerja, dan membantu bisnis dalam mengatasi hambatan yang terkait dengan adaptasi internal dan eksternal serta pelaksanaan visi dan tujuan yang ditentukan bersama.

Indikator Budaya Organisasi

Sulaksono dan Hari (2015:14) mencantumkan hal-hal berikut sebagai indikasi budaya organisasi:

1. Pendekatan inovatif yang memperhitungkan kemungkinan risiko, seperti memunculkan ide-ide baru untuk usaha komersial yang sukses dan memiliki keberanian untuk mencoba ide-ide baru.
2. Berorientasi pada hasil, termasuk menetapkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan dan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.
3. Tetap memperhatikan kepentingan setiap karyawan, memastikan bahwa tugas diselesaikan tepat waktu dan mendukung pencapaian anggota staf.
4. Teliti dalam menyelesaikan tugas, misalnya Berhati-hati dalam menyelesaikan tugas dan memberikan hasil pekerjaan yang akurat.

Pengertian Lingkungan Kerja

Farida dan Hartono (2016:10) mendefinisikan lingkungan kerja yang baik sebagai lingkungan yang memiliki komponen berwujud dan tidak berwujud yang menimbulkan rasa aman, nyaman, dan sejahtera. Menurut Khaeruman (2021:56),

segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan selama jam kerja dan dapat memengaruhi kinerjanya merupakan bagian dari lingkungan kerjanya.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan meliputi segala sesuatu yang ada di sekelilingnya, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud, dan memengaruhi tugas yang diberikan kepadanya. Suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan kegembiraan karyawan dan memotivasi kerja kerasnya, sehingga kepuasan kerja pun meningkat. Ketika sebuah perusahaan berdiri, manajemennya harus memikirkan lingkungan kerja.

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:58) terdapat dua kategori lingkungan kerja, yaitu:

1. Ruang kerja aktual. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja dan memiliki kemampuan untuk memengaruhi pekerja secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik. Lingkungan kerja non-fisik adalah situasi yang muncul dalam kaitannya dengan hubungan di tempat kerja, baik dengan rekan kerja, atasan, maupun keduanya.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Prihantoro (2015:36) tanda-tanda lingkungan kerja yang positif adalah:

1. Hubungan antar karyawan
2. Suasana hati
3. Desain kantor
4. Ruang kerja bagi karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Indrasari (2017:37) merupakan respon emosional atau afektif seseorang terhadap bagian-bagian tertentu dari pekerjaannya, yang menunjukkan bahwa hal tersebut bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat merasa senang dengan satu bagian pekerjaannya, tetapi tidak senang dengan bagian-bagian lainnya.

Hasibuan (2017:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan afektif yang ditandai dengan rasa senang dan gairah terhadap pekerjaannya. Pemikiran semacam ini tercermin dalam hasil kerja, disiplin, dan gairah dalam bekerja. Seseorang dapat merasa puas dengan pekerjaannya baik ketika sedang bekerja, tidak bekerja, maupun melakukan keduanya sekaligus.

Jelas dari definisi di atas bahwa sudut pandang karyawan terhadap pekerjaan mereka memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Kemampuan pekerjaan yang memuaskan untuk meningkatkan niat baik antara atasan dan karyawan merupakan salah satu manfaatnya. Selain bekerja untuk mendapatkan bayaran, seseorang ingin bekerja agar bahagia dengan posisinya.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), berikut ini adalah ukuran kepuasan kerja:

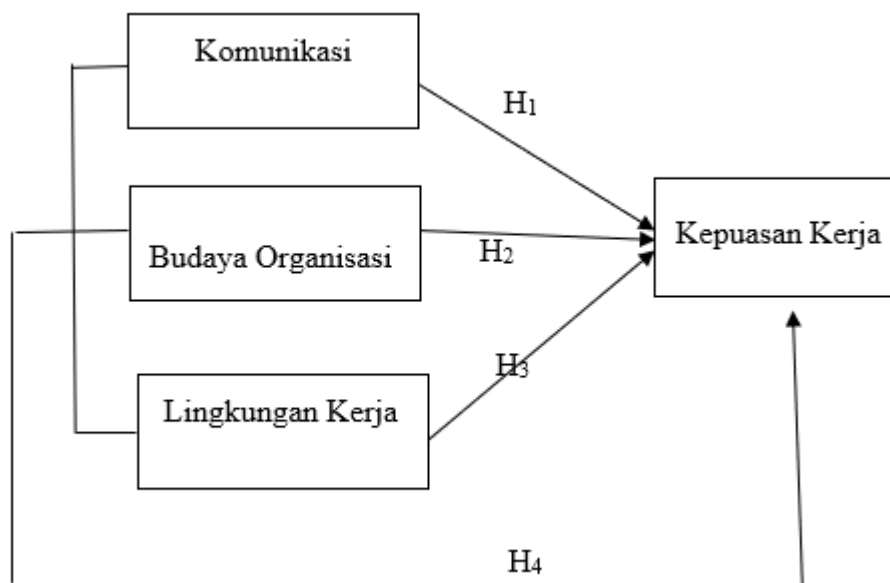
1. Pekerjaan: Apakah seseorang memiliki aspek pekerjaan yang mereka anggap memuaskan?
2. Gaji. Persyaratan menentukan berapa banyak uang yang dibayarkan seseorang untuk pekerjaan mereka.



3. Iklan. Peluang seseorang untuk maju melalui promosi didasarkan pada apakah mereka memiliki akses ke peluang untuk pengembangan profesional saat bekerja.
4. Manajer. Seseorang yang sering memberikan instruksi atau saran untuk menyelesaikan kegiatan.
5. Karyawan. Saat bekerja, orang terus-menerus berinteraksi satu sama lain, dan mereka mungkin berpikir tinggi atau buruk tentang rekan kerja mereka.

Kerangka Berpikir

Sugiyono (2013:60) Kerangka berpikir dalam penelitian mengacu pada landasan berpikir yang metodis dan logis yang memandu penelitian peneliti. Kerangka konseptual ini menghubungkan beberapa aspek penelitian, mulai dari perumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis (jika ada), tinjauan pustaka, dan metodologi penelitian.



Komunikasi yang efektif akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan; sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dan mengabaikan prosedur akan mengakibatkan hal ini. Ketika budaya organisasi diterapkan secara efektif, kebahagiaan kerja karyawan akan meningkat; sebaliknya, ketika budaya organisasi diterapkan secara tidak efektif, kepuasan kerja karyawan akan menurun. Demikian pula, jika tempat kerja mereka sesuai, karyawan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Meskipun demikian, lingkungan kerja yang tidak menguntungkan tidak akan meningkatkan kebahagiaan kerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Kota Palembang yang beralamat di Jalan Merdeka No. 252, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan, menjadi lokasi penelitian ini. Penulis menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2022:7) menyatakan bahwa teknik kuantitatif disebut sebagai metode tradisional karena sudah sangat lama digunakan dan dianggap sebagai tradisi penelitian. Teknik ini disebut positivistik karena positivisme menjadi landasannya. Strategi ini bersifat

logis, sistematis, objektif, terukur, empiris, dan ilmiah. Karena dapat digunakan untuk menemukan dan menghasilkan berbagai macam data. Menurut Sugiyono (2022:7), teknik kuantitatif dikenal sebagai metode konvensional karena telah digunakan sejak lama sehingga melakukan penelitian dengan metode ini sudah menjadi hal yang lumrah. Populasi penelitian ini adalah 70 orang pegawai negeri sipil (PNS) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian (BKPSDM) Kota Palembang. Karena menggunakan metode sampel jenuh, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 70 orang pegawai negeri sipil.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses untuk mengetahui seberapa berhasil alat ukur (seperti tes, skala pengukuran, atau kuesioner) menangkap informasi yang seharusnya ditangkap. Dengan kata lain, pengujian validitas bertujuan untuk memastikan bahwa item atau pertanyaan dalam instrumen relevan dan konsisten dengan konsep atau variabel yang memerlukan evaluasi.

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Kerja (X1)

No	Pernyataan	R _{hitung}	Nilai Sig	Keterangan
1	X1.1	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,019	0,05	Valid
3	X1.3	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,003	0,05	Valid
6	X1.6	0,000	0,05	Valid
7	X1.7	0,000	0,05	Valid
8	X1.8	0,000	0,05	Valid
9	X1.9	0,000	0,05	Valid
10	X1.10	0,005	0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Seluruh item pertanyaan penelitian yang mengukur mempunyai tanda signifikan, yang menjelaskan mengapa seluruh item memberikan temuan yang valid, sesuai dengan penjelasan berdasarkan uji validitas. (2.tailed) < 0,05.

Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	R _{hitung}	Nilai Sig	keterangan
1	X2.1	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,000	0,05	Valid
5	X2.5	0,000	0,05	Valid
6	X2.6	0,000	0,05	Valid
7	X2.7	0,000	0,05	Valid
8	X2.8	0,000	0,05	Valid
9	X2.9	0,000	0,05	Valid
10	X2.10	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Seluruh item pertanyaan penelitian yang mengukur mempunyai tanda signifikan, yang menjelaskan mengapa seluruh item memberikan temuan yang valid, sesuai dengan penjelasan berdasarkan uji validitas. (2.tailed) < 0,05.



Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₃)

No	Pernyataan	R _{hitung}	Nilai Sig	keterangan
1	X3.1	0,000	0,05	Valid
2	X3.2	0,000	0,05	Valid
3	X3.3	0,000	0,05	Valid
4	X3.4	0,000	0,05	Valid
5	X3.5	0,000	0,05	Valid
6	X3.6	0,001	0,05	Valid
7	X3.7	0,000	0,05	Valid
8	X3.8	0,000	0,05	Valid
9	X3.9	0,000	0,05	Valid
10	X3.10	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Seluruh item pertanyaan penelitian yang mengukur mempunyai tanda signifikan, yang menjelaskan mengapa seluruh item memberikan temuan yang valid, sesuai dengan penjelasan berdasarkan uji validitas. (2.tailed) < 0,05.

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	R _{hitung}	Nilai Sig	keterangan
1	X2.1	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,000	0,05	Valid
5	X2.5	0,000	0,05	Valid
6	X2.6	0,004	0,05	Valid
7	X2.7	0,000	0,05	Valid
8	X2.8	0,000	0,05	Valid
9	X2.9	0,014	0,05	Valid
10	X2.10	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Seluruh item pertanyaan penelitian yang mengukur mempunyai tanda signifikan, yang menjelaskan mengapa seluruh item memberikan temuan yang valid, sesuai dengan penjelasan berdasarkan uji validitas. (2.tailed) < 0,05.

Uji Reliabilitas

Metode studi yang dikenal sebagai pengujian reliabilitas menilai seberapa konsisten atau andal suatu instrumen pengukuran (seperti tes, skala pengukuran, atau kuesioner) menghasilkan hasil yang sama ketika digunakan lagi dalam kondisi yang sama.

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Komunikasi Kerja (X ₁)	0,615	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,731	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,742	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,699	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Berdasarkan analisis reliabilitas, setiap variabel penelitian memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan seberapa andal dan konsisten alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi parameter tersebut.

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah residual memiliki distribusi yang teratur. Untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal, misalnya, pendekatan One Sample Kolmogorov-Smirnov dapat dilakukan terhadap variabel terkait. Nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa angka atau data tidak terdistribusi secara normal. Berdasarkan persyaratan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, data dianggap terdistribusi dengan baik. Oleh karena itu, uji berikut dapat dianggap sebagai

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Komunikasi Kerja	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
N	70	70	70	70
Normal Parameters ^{a,b}	26.7286	26.8429	27.0429	28.3571
	4.25942	4.52252	4.80469	4.62519
Most Extreme Differences	.092	.087	.092	.095
Extreme Differences	.066	.078	.075	.095
Differences	-.092	-.087	-.092	-.085
Test Statistic	.092	.087	.092	.095
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.196 ^c

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas, distribusi normal data penelitian tidak menyimpang secara signifikan. Dapat disimpulkan bahwa populasi data asli terdistribusi secara teratur.

Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi menunjukkan kolinearitas atau interkorelasi, digunakan uji multikolinieritas. Dalam model regresi, interkorelasi adalah hubungan yang kuat atau linier antara satu variabel independen dan variabel prediktor lainnya. Nilai koefisien korelasi antara variabel independen, nilai VIF dan Toleransi, nilai Eigenvalue dan Indeks Kondisi, dan nilai standar error koefisien beta atau koefisien regresi parsial semuanya dapat digunakan untuk menentukan apakah interkorelasi hadir. Agar dianggap multikolinier, model regresi harus menunjukkan atau menemukan korelasi penuh antara variabel independen. Ketika nilai toleransi kurang dari 0,1 dan angka VIF dalam output SPSS memiliki besaran lebih besar dari 10.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)		.068	.946		
	X1	.225	2.639	.010	.855	1.170
	X2	.512	6.116	.000	.890	1.124
	X3	.290	3.331	.001	.825	1.212

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

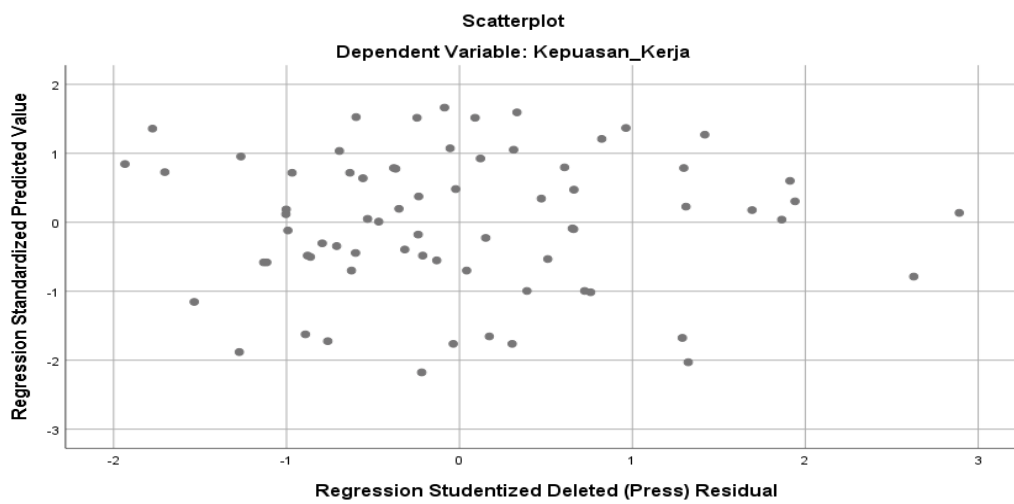
Lingkungan kerja (X3), budaya organisasi (X2), dan komunikasi kerja (X1) merupakan variabel independen dalam model ini, dan sebagian besar variabel tersebut bersifat independen satu sama lain, menurut temuan uji multikolinieritas.



Nilai toleransi dan VIF menunjukkan bahwa tidak ada masalah penting dengan multikolinearitas, yang menunjukkan keandalan model regresi akhir.

Uji Heteroskedastisitas

Bila terdapat perbedaan dalam perubahan residual model regresi dari satu persepsi ke persepsi berikutnya, uji ini digunakan. Heteroskedastisitas tidak boleh ada dalam uji yang baik. Uji Spearman's rho merupakan metode terbaik untuk mengetahui apakah suatu model menunjukkan heteroskedastisitas. Untuk ini, perlu mengikuti aturan bahwa heteroskedastisitas terwujud ketika nilai magnitudo kurang dari 0,05 dan lenyap ketika nilai kepentingan lebih besar dari 0,05. Pada saat itu, hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan di bawah ini.



Pola distribusi titik sebaran menunjukkan bahwa variabel X dan Y tidak berkorelasi linear secara signifikan.

Uji Regresi Linier Berganda

Sasaran dalam analisis regresi linier berganda adalah untuk membuat model matematika yang menjelaskan bagaimana variasi dalam variabel independen memengaruhi variasi dalam nilai variabel dependen. Paradigma ini memiliki beberapa aplikasi dalam ilmu sosial, bisnis, dan ekonomi..

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.206	3.016		.068	.946
X1	.245	.093	.225	2.639	.010
X2	.524	.086	.512	6.116	.000
X3	.279	.084	.290	3.331	.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

$$Y = 0,206 + 0,245 X1 + 0,524 X2 + 0,279 X3$$

Kepuasan kerja berkelanjutan sebesar 0,206, meskipun nilainya relatif rendah, menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komunikasi bukan merupakan unsur yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Nilai koefisien variabel

komunikasi kerja produk sebesar 0,245 (positif) menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut, jika komunikasi meningkat satu satuan dan lingkungan kerja serta budaya organisasi tetap sama, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,245 satuan. Sebaliknya, jika komunikasi kerja menurun, maka kepuasan kerja akan menurun.

Variabel budaya organisasi memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisiennya sebesar 0,524 (positif). Dengan demikian, dengan premis bahwa komunikasi kerja dan lingkungan kerja tetap sama, kepuasan kerja akan meningkat jika budaya organisasi membaik dan akan turun jika budaya organisasi menurun.

Variabel lingkungan kerja memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisiennya sebesar 0,279 (positif). Ini menyiratkan bahwa, dengan anggapan bahwa budaya organisasi dan komunikasi kerja tetap sama, kepuasan kerja akan meningkat sebanding dengan peningkatan lingkungan kerja dan turun sebanding dengan penurunan lingkungan kerja.

Hal ini terlihat dari nilai koefisien masing-masing variabel yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan faktor lingkungan kerja dan komunikasi.

Uji t

Jika hipotesis nol tidak dapat dikesampingkan karena homoskedastisitas, maka nilai p lebih besar dari 0,05 hadir. Jika tidak, maka tidak ada data yang cukup untuk menarik kesimpulan bahwa nilai variabel independen memiliki dampak pada varians kesalahan model regresi. Memeriksa regresi linier berganda adalah tahap berikutnya. Dalam sejumlah disiplin ilmu, termasuk bisnis, ekonomi, ilmu sosial, dan ilmu alam, analisis regresi linier berganda memfasilitasi pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara variabel. Membuat penilaian yang lebih baik dengan data difasilitasi dengan memahami ide dan praduga yang mendukung penyelidikan ini. Uji-t digunakan untuk menilai apakah faktor lamanya masa kerja dan pendidikan dapat berdampak pada kinerja karyawan, setidaknya sebagian. Untuk melakukan pemeriksaan ini,

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.206	3.016		.068	.946
	X1	.245	.093	.225	2.639	.010
	X2	.524	.086	.512	6.116	.000
	X3	.279	.084	.290	3.331	.001

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Mengingat kepuasan konsumen karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X1), dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama, atau H1, diterima. Variabel komunikasi kerja (X1) dalam uji hipotesis pertama memiliki nilai signifikansi 0,010, atau $0,010 < 0,05$, kurang dari 0,05.

Tabel di atas, yang menunjukkan hasil uji-t parsial setiap variabel independen terhadap variabel dependen, mendukung kesimpulan ini. Berdasarkan uji hipotesis kedua, variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi 0,000, yang kurang



dari 0,05. Hal ini mendukung gagasan tersebut dengan menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) memiliki dampak yang cukup besar.

Kita dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja (X3) memiliki dampak yang cukup besar terhadap kepuasan pelanggan, yang berarti hipotesis ketiga, atau H3, diterima. Dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, uji hipotesis ketiga untuk variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai kurang dari 0,05.

Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	868.021	3	289.340	31.406	.000 ^b
	Residual	608.051	66	9.213		
	Total	1476.071	69			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Data hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan nilai pada taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H4 diterima, yang berarti bahwa variabel budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan komunikasi kerja (X1) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan konsumen (Y)

Koefisien Korelasi

Alat statistik untuk menentukan arah dan derajat hubungan linear antara dua variabel numerik adalah koefisien korelasi. Dengan kata lain, koefisien korelasi menunjukkan derajat di mana modifikasi pada satu variabel akan memengaruhi modifikasi pada variabel lainnya.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.569	3.03527

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Berdasarkan data di atas, hasil R sebesar 0,767, yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel dependen kepuasan kerja (Y) dengan variabel komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja (X1), X2, dan X3). Dengan kata lain, peningkatan variabel-variabel tersebut akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja, dan penurunan variabel-variabel tersebut akan mengakibatkan penurunan kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Indikator statistik kemampuan model regresi untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen yaitu, variabel yang ingin Anda prediksi—disebut koefisien determinasi (R²). Dengan kata lain, R² menunjukkan persentase variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang disertakan dalam model.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.588	.569	3.03527

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25.0, 2024

Data pada tabel di atas dapat digunakan untuk menginterpretasikan nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) yaitu sebesar 0,569 = 56,9%. Artinya, variabel budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan komunikasi kerja (X1) secara bersama-sama dapat memberikan kontribusi sebesar 56,9% terhadap variasi kepuasan kerja (Y), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05, khususnya 0,010 atau $0,010 < 0,05$, uji hipotesis pertama variabel komunikasi kerja (X1) diterima, yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja (X1) secara signifikan mempengaruhi kepuasan konsumen karyawan (Y). Tabel tersebut menunjukkan bahwa pekerja lebih cenderung memberikan jawaban tidak setuju daripada responden lain, berdasarkan pemeriksaan distribusi frekuensi tanggapan responden tentang komunikasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi kerja karyawan kurang atau rendah, yang dapat berdampak pada kepuasan kerja pekerja. Ada pola yang jelas dalam tanggapan responden tentang kepuasan kerja karyawan, yang juga didominasi oleh tanggapan yang berlawanan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu H2 diterima karena uji hipotesis kedua variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, yakni 0,000 diperoleh $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y). Tabel tersebut menunjukkan bahwa lebih banyak responden yang menyatakan tidak setuju terhadap jawaban responden tentang budaya organisasi, berdasarkan kajian distribusi frekuensi jawaban responden. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh rendah atau buruknya budaya organisasi pegawai BKSDM Kota Palembang. Jawaban responden tentang kepuasan kerja mereka sebagai pegawai yang juga didominasi oleh jawaban responden yang menyatakan menentang, menunjukkan adanya persamaan yang dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi pegawai BKSDM Kota Palembang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu H3 diterima karena lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan konsumen karyawan (Y). Uji hipotesis ketiga variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,001 diperoleh $0,001 < 0,05$. Tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan lebih cenderung memberikan tanggapan tidak setuju daripada tanggapan setuju ketika ditanya tentang lingkungan kerja mereka. Hal ini berdasarkan pemeriksaan distribusi frekuensi jawaban responden. Hal ini



menunjukkan bahwa kondisi kerja para pekerja tersebut buruk atau menyedihkan, yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja para pekerja. Tanggapan responden tentang kepuasan kerja karyawan, yang juga sebagian besar saling bertentangan, mengungkapkan kesamaan..

Pengaruh Komunikasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penerimaan simultan nilai dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ H4, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji hipotesis (uji F), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan konsumen karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel komunikasi kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3). Berdasarkan kajian terhadap distribusi frekuensi jawaban responden tentang komunikasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, jawaban tidak setuju lebih banyak diberikan oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja karyawan, dan komunikasi kerja BKSDM berada pada level rendah atau buruk, yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pekerja. Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja mereka sebagai karyawan yang juga didominasi oleh tanggapan yang berlawanan, menunjukkan adanya kesamaan yang dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi kerja merupakan variabel yang paling banyak digunakan dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial Komunikasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai
2. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai
3. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai
4. Secara simultan variabel Komunikasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai

Saran

1. Salah satu elemen kunci yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi kerja yang efektif. Disarankan untuk menyediakan lingkungan komunikasi yang terbuka dan transparan, memberikan kritik yang membantu, dan menyelesaikan perselisihan dengan cepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui faktor komunikasi kerja yang baik.
2. Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan yang sehat. Disarankan untuk dapat memahami visi dan tujuan organisasi, mengembangkan prinsip-prinsip yang solid dan langgeng, mendukung komunikasi yang jujur dan terbuka, serta mendorong kerja sama tim dan kolaborasi.
3. Suasana kerja yang positif memiliki dampak besar pada seberapa bahagia karyawan dengan pekerjaan mereka. Disarankan untuk dapat menciptakan suasana kerja yang ramah dan aman, menggunakan manajemen kinerja yang efisien, membina hubungan kerja yang baik, menyediakan ruang kerja yang cukup, dan menawarkan peluang untuk pertumbuhan profesional dan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, M. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Standar Kerja Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Darmawangsa*, Vol. 14 No .2.
- Daulay, R, Khaira, H.P., Putri, L., P. . (2016). *Manajemen*. medan: usu press.
- Enny, M. (2019). *manajemen sumber daya manusia*. surabaya: UBHARA manajemen press.
- Farida, Hartono. (2016). *manajemen sumber daya manusia II*. ponorogo: umpo press.
- Khaeruman. (2021). *meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia konsep & studi kasus*. banten: CV. AA. RIZKY.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. bandung: Pt. remaja rosdakarya.
- Nam. Y, Kim. H. (2016). *Ifluences of Organizational Culture Characteriscitc on Job Attitudes of Organozation Mambers in Semiconductor Industry Ceisevier*.
- Prihantoro. (2015). *peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui melalui motivasi, displin, lingkungan kerja, dan komitmen*. yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. (2015). *budaya organisasi dan kinerja*. yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Zuwirna. (2020). *dasar-dasar komunikasi*. jakarta: kencana.

