

PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA

Ni Koming Pramiti, Ni Nyoman Suryani, Gde Bayu Surya Parwita
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar
email: ominkpramitha@gmail.com

Abstract

Job satisfaction is an evaluation that describes someone for feeling happy, or not happy, satisfied or dissatisfied at work. Therefore, to get employee job satisfaction, the management of the company must pay attention to factors that affect employee job satisfaction. This study aims to find out the communication, organizational culture, and physical work environment influencing employee job satisfaction. The analysis technique used is multiple linear regression test. The data used is primary data with a research instrument in the form of a questionnaire. The study population was all employees with a sample of 32 respondents. The results of this study indicate a positive influence of communication, organizational culture, and physical work environment on employee job satisfaction. Based on the results of the t test, the communication has a positive and significant effect on employee job satisfaction, the variable of organizational culture has a positive and significant effect on employee job satisfaction and the physical work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Based on the results of the F test, the communication variables, organizational culture and physical work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: *Communication, Organizational Culture, Physical Work Environment, and Employee Job Satisfaction*

I. PENDAHULUAN

Berkembang pesatnya industri pariwisata di daerah Bali, menuntut penyediaan akomodasi hotel sebagai salah satu komponen penting. Perkembangan dunia usaha khususnya industri perhotelan di Bali, dewasa ini dirasakan semakin maju dan pesat yang membawa dampak persaingan yang semakin tajam. Jumlah hotel melati dan hotel berbintang masing-masing Kabupaten dan Kotadi Bali tahun 2017.

Kelangsungan hidup perusahaan tergantung kepada sumber daya manusia yang bekerja dengan baik. Salah satu kebijakan yang dapat di ambil untuk memperoleh karyawan yang bekerja baik adalah dengan memperhatikan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspon sebagai hasil terhadap pekerjaan yang telah dilakukan (Fattah, 2017: 63).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan, dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang, atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Komunikasi sangat penting dan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Komunikasi adalah sebuah proses dua arah yang memberikan kesempatan kepada orang yang berkomunikasi untuk merespon dan juga menyampaikan pesan-pesan. Hal ini dilihat dari terjadinya hubungan kerjasama antar karyawan dan karyawan dengan pimpinan. Komunikasi dilakukan dengan tujuan untuk perubahan sikap (*attitude change*), perubahan pendapat (*opinion change*), perubahan perilaku (*behavior change*), dan perubahan sosial (*social change*) (Afandi, 2016:35).

Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah (Afandi, 2016:80).

Selain faktor diatas yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Afandi, 2016:51).

Ladera Villa Ubud adalah hotel melati yang terletak di kawasan Gianyar, tepatnya di jalan Bisma nomor 25 Ubud Kelod, Gianyar Ladera Villa Ubud merupakan hotel melati yang dilengkapi dengan fasilitas yang memadai. Secara teoritis kepuasan kerja karyawan tercermin dari beberapa indikator, salah satu diantaranya adalah tingkat absensi karyawan.

Meskipun sudah cukup melakukan pertemuan rutin setiap harinya dengan harapan mampu menciptakan suasana keterbukaan dan suasana yang nyaman pada saat bekerja sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terwujud, tapi masih ada beberapa keluhan dari karyawan terkait dengan komunikasi seperti instruksi yang di berikan oleh pimpinan yang bersifat mendadak dan segera sehingga terkadang tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya. Kemudian pada saat morning briefing, pimpinan terkadang memberikan intruksi kepada bawahan dengan menggunakan bahasa Inggris sehingga ada beberapa karyawan yang kurang mengerti, dan dalam berkomunikasi karyawan masih menggunakan bahasa daerah mereka masing-masing.

Bukan hanya komunikasi saja cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, tetapi menerapkan budaya organisasi pada perusahaan juga penting. Agar karyawan terbiasa dengan aturan-aturan yang menjadi dasar keyakinan perusahaan dengan tujuan atau manfaat untuk mengatasi semua masalah-masalah yang terjadi di perusahaan. Permasalahan budaya organisasi yang terjadi pada Ladera Villa Ubud antara lain budaya organisasi dalam hal kedisiplinan waktu masih kurang baik pelaksanaannya, serta kurangnya inisiatif karyawan dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan, dimana karyawan masih menunggu perintah.

Lingkungan kerja fisik pada Ladera Villa Ubud menjadi perhatian untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal-hal yang menjadi perhatian dari lingkungan kerja fisik di Ladera Villa Ubud adalah ruangan, penerangan, gangguan alam, keadaan udara (kelembapan, temperatur, dan sirkulasi udara). Ada beberapa keluhan dari karyawan mengenai lingkungan kerja fisik antara lain penerangan yang kurang dan ruangan loker yang sempit menyulitkan karyawan pada saat menaruh barang di loker, tidak adanya kantin karyawan sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman saat istirahat, serta areal parkir karyawan yang sempit yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ladera Villa Ubud.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ladera Villa Ubud.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ladera Villa Ubud.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ladera Villa Ubud.

II. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komunikasi

Menurut Ginting (2017:7), mengatakan bahwa komunikasi adalah proses dua arah untuk mencapai satu pengertian atau pemahaman, di mana para partisipan tidak hanya bertukar informasi, berita, gagasan dan perasaan, tetapi juga menciptakan berbagai makna. Daryanto (2014:23) menjelaskan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan melalui media tertentu untuk menghasilkan efek/tujuan dengan mengharapkan feedback atau umpan balik.

Budaya Organisasi

Budaya dapat menjadi alat organisasi yang ampuh yang dapat membentuk efektivitas keseluruhan perusahaan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan (Tobari, 2015:53). Menurut Afandi (2016:80), menyatakan budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Lingkungan Kerja Fisik

Afandi (2016:51) mengatakan bahwa "lingkungan kerja fisika adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung". Menurut Komarudin (2012:142) "Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu".

Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2016:303), menyatakan bahwa kepuasan kerja perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Fattah (2017: 63), berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspon sebagai hasil terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Sinambela (2016:328) yang meliputi antara lain:

1. Insentif, perasaan senang karena insentif yang diberikan sebanding dengan jerih payah yang dilakukan.
2. Penghargaan, perasaan bangga terhadap hasil kerja yang telah dicapai.
3. Pengakuan, perasaan terjamin atas berbagai kebutuhan.
4. Penilaian, perasaan menikmati terhadap pekerjaan.

Hipotesis

H1 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ladera Villa Ubud.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ladera Villa Ubud.

H3 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ladera Villa Ubud.

H4 : Komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ladera Villa Ubud.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Ladera Villa Ubud yang berlokasi di Jln. Bisma nomor 25, Kabupaten Gianyar, Bali, Indonesia.

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ladera Villa Ubud.

Definisi Operasional

1. Komunikasi (X1)
Adapun indikator dari komunikasi antara lain :
 - a. Umpan Balik

- b. Penyampaian Tugas
2. Organisasi Budaya (X2)
Adapun indikator dari organisasi budaya :
 - a. Pelaksanaan norma
 - b. Pelaksanaan nilai-nilai
 - c. Kepercayaan dan filsafat,
 - d. Pelaksanaan kode etik.
 - e. Pelaksanaan seremoni.
 - f. Sejarah organisasi.

3. Lingkungan kerja fisik (X3)
Dalam hal ini variabel lingkungan kerja fisik mencakup indikator :

- a. Suhu Dalam Ruangan
- b. Kebisingan
- c. Penerangan
- d. Pertukaran udara dan ventilasi yang cukup.
- e. Pewarnaan
- f. Kebersihan
- g. Keamanan
- h. Ruang Gerak.

4. Kepuasan kerja (Y)

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Insentif
- b. Penghargaan
- c. Pengakuan
- d. Penilaian

Metode Pengumpulan Sampel

Dalam penelitian ini sampel ditentukan dengan metode sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 32 orang karyawan

Uji Instrumen

Menggunakan uji validitas dengan metode korelasi bivariante dengan membandingkan signifikansi masing-masing indikator terhadap total skor masing-masing indikator tersebut.

Menggunakan metode one shot dalam melakukan uji reliabilitas dimana pengukuran dilakukan sekali saja dan hasil ukur tersebut di uji dengan uji statistik Cronbach Alpha.

Teknik Analisis Data

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuisioner maka sebelum diadakan analisis terhadap data yang diperoleh, sebaiknya dilakukan uji instrumentasi, yaitu uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2014:172). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang

menghasilkan data yang sama apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama (Sugiyono,2014:173).

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Heteroskedastisitas
 - b. Uji Normalitas
 - c. Uji Multikolonieritas
 2. Analisis Regresi Linier Berganda
- Langkah awal dalam analisis regresi adalah merancang model persamaan regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
 a = Konstanta
 b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi
 X_{1,2,3} = Variabel independen
 e = Error Term

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Heteroskedastisitas

Disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi karena

titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y

Uji Normalitas

Pola distribusi sebagian besar tampak mengikuti kurva normal yang artinya adalah data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Nilai tolerance dan VIF dari semua variabel menunjukkan nilai tolerance untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolonieritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 17.00 for windows ditemukan hasil pada Tabel berikut:

Tabel 1
Persamaan Regresi

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.661	2.567		1.427	.165
X ₁	.442	.068	.696	6.549	.000
X ₂	.339	.061	.608	5.561	.000
X ₃	.375	.099	.404	3.794	.001
R Square					0,701
Adjusted R Square					0,669
F Hitung					21,903
Signifikansi F					0,000

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,661 + 0,442 X_1 + 0,339 X_2 + 0,375 X_3$$

Uji signifikan parsial (Uji statistik t)

- a. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan
 Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung > t-tabel, 6,549 > 1,70, dengan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan Ladera Villa Ubud.

- b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan
 Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung > t-tabel, 5,561 > 1,70, dengan nilai sig. 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Ladera Villa Ubud.
- c. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan
 Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung > t-tabel, 3,794 > 1,70, dengan nilai sig. 0,001 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Ladera Villa Ubud.

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik komunikasi pada Ladera Villa Ubud, maka kepuasan kerja karyawan semakin baik (semakin puas).

Hasil penelitian ini, mendukung temuan dari penelitian Agustini dan Harefa (2016), yang meneliti tentang analisis komunikasi dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai, menemukan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik budaya organisasi pada Ladera Villa Ubud, maka kepuasan kerja karyawan semakin baik. Hasil penelitian ini, mendukung temuan dari penelitian Julianto dan Hendriani (2014), yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik pada Ladera Villa Ubud, maka kepuasan kerja karyawan semakin baik.

Hasil penelitian ini, mendukung temuan dari penelitian Eka, Dwi Silvia (2016), yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, menemukan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

V. KESIMPULAN

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ladera Villa Ubud.

2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ladera Villa Ubud.

3.

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ladera Villa Ubud.

4. Komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ladera Villa Ubud. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan pada Ladera Villa Ubud diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F & Harefa, S.Y. 2016. Analisis Komunikasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Sumatera Utara. *Jurnal Komunikasi Dan Pembangunan*. Vol. 17 No. 2 Desember 2016
- Daryanto. 2014. *Teori Komunikasi*. Malang : Gunung Samudera.
- Eka, Dwi S. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 40 No.1 November 2016.
- Fattah, Husein. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmaterra
- Ginting, Desmon. 2017. *Komunikasi Cerdas*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Julianto dan Hendriani. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea Dan Cukai (Djbc) Riau Dan Sumatera Barat. *JURNAL EKONOMI* Volume 22, Nomor 2 Juni 2014.
- Komarudin. 2012. *Perilaku Organisasi. Ed.1 Cet. 2*. Yogyakarta : Deepublish
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kmbinasi (Mixed Methds)*, Bandung : Alfabeta
- Tobari. 2015. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta : Deepublish.

