

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KPRI MIGAS CEPU

Titik

titik.10072014@gmail.com

Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the influence of work environment, communication and leadership to the employees' performance satisfaction at KPRI "Serba Usaha" MIGAS Cepu. The respondents in this research are 50 employees of KPRI "Serba Usaha" MIGAS Cepu. The samples determination method is performed by using saturated sampling. The research data is obtained by distributing questionnaires to the respondents. The research hypothesis test is carried out by using multiple linear regressions analysis. The result of the test shows that work environment, leadership and communication variables are proper to be used for the research model. This condition is supported by the acquisition of correlation coefficient of 75.8% which shows the relation among these variables has an influence to the employees' work satisfaction at KPRI "Serba Usaha" MIGAS Cepu is firm. The next result of the test shows that each of work environment, Leadership and communication variable has positive and significant influence to the employees' work satisfaction at KPRI "Serba Usaha" MIGAS Cepu. This condition is indicated by the acquisition of significance level of each variable is less than 5%. The management is recommended to develop the democratic leadership style. It should be done in order to motivate the company's employees to be more creative without violating the prevailing rules therefore it will improve the performance of the employees so they will be satisfied with their works.

Keywords: *Work Environment, Leadership, Communication.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada KPRI "Serba Usaha" MIGAS Cepu. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada KPRI "Serba Usaha" MIGAS Cepu. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling* jenuh berjumlah 50 responden. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner terhadap responden. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi layak digunakan model penelitian. Kondisi ini didukung dengan perolehan koefisien korelasi sebesar 75,8% yang menunjukkan hubungan antara variabel tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada KPRI "Serba Usaha" MIGAS Cepu memiliki hubungan yang erat. Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan masing-masing variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada KPRI "Serba Usaha" MIGAS Cepu. Kondisi ini diindikasikan dengan perolehan tingkat signifikansi masing-masing variabel tersebut dibawah 5%. Manajemen disarankan untuk lebih mengembangkan gaya kepemimpinan yang demokratis. Hal ini dilakukan untuk memotivasi karyawan perusahaan lebih berkreasi tanpa melanggar aturan yang telah ada pada perusahaan dengan begitu akan semakin meningkatkan kinerja mereka sehingga karyawan akan puas dengan pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah atau mesin mesin tradisional. aset ekonomi semakin tidak bersifat fisik seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual seperti pasar, citra perusahaan, visi dan lain sebagainya.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia manusia pembelajar yaitu pribadi pribadi yang mau belajar dan bekerja dengan penuh semangat, sehingga potensinya berkembang secara maksimal. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan reponsif terhadap perubahan perubahan teknologi. dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Agar perusahaan mampu terus menerus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan tantangan maupun perubahan perubahan yang terjadi disekelilingnya. SDM yang mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan SDM tersebut mempunyai etos kerja yang rendah.

Namun terkadang etos kerja yang rendah seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya tingkat kepuasan kerja yang rendah, dimana Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi. Diharapkan dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan, etos kerja karyawan meningkat, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI "Serba Usaha" MIGAS Cepu? (2) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI "Serba Usaha" MIGAS Cepu? (3) Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI "Serba Usaha" MIGAS Cepu? (4) Manakah diantara lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI "Serba Usaha" MIGAS Cepu?

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI "Serba Usaha" MIGAS Cepu. (2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI "Serba Usaha" MIGAS Cepu.

(3) Untuk mengetahui komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI "Serba Usaha" MIGAS Cepu. (4) Untuk mengetahui manakah diantara lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI "Serba Usaha" MIGAS Cepu.

TINJAUAN TEORETIS DAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2008:190) lingkungan kerja adalah lingkungan disekitar pekerjaan yang berdampak pada karyawan dalam menjalankan tugas tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2009:26) "Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti "lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan".

Kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Mifta Thoha (2010: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Macam macam gaya kepemimpinan antara lain :

- a. Gaya Kepemimpinan Otokratik
- b. Gaya Kepemimpinan Demokratis
- c. Gaya Kepemimpinan Permisif

Komunikasi

Menurut Effendy (2007:9) Istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris *Communication* berasal dari kata Latin *communicatio*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah satu makna. Jika dua orang terlibat dalam komunikasi, maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang dikomunikasikan, yakni baik si penerima maupun si pengirim sepaham dari suatu pesan tertentu.

Komponen komunikasi

- a. Pengirim atau komunikator (*sender/who*) adalah pihak yang mengirimkan pesan kepada pihak lain.
- b. Pesan (*message/says what*) adalah isi atau maksud yang akan disampaikan oleh satu pihak kepada pihak lain. Pesan merupakan seperangkat simbol verbal atau nonverbal yang mewakili perasaan, nilai, gagasan, atau maksud dari pengirim.
- c. Saluran atau media (*in which channel*) merujuk kepada cara penyampaian pesan kepada komunikan, apakah langsung atau melalui media massa. dalam komunikasi antar-pribadi (tatap muka) saluran dapat berupa udara yang mengalirkan getaran nada/suara.
- d. Penerima atau komunikan (*receiver/to whom*) adalah pihak yang menerima pesan dari sumber.

- e. Efek (*with what effect*) adalah apa yang terjadi pada penerima pesan setelah menerima pesan tersebut

Kepuasan Kerja

Menurut Malayu Hasibuan (2007:202) “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

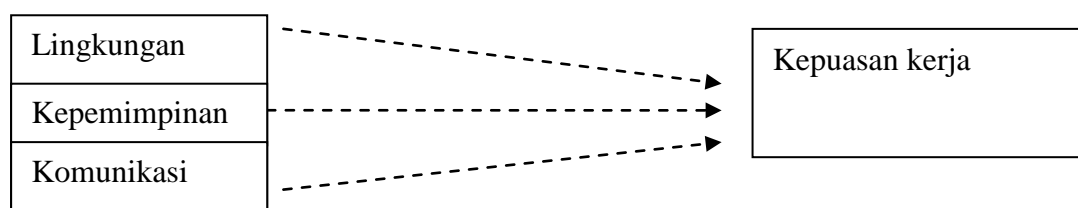
Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya. Wibowo (2008:301-302), menyatakan bahwa terdapat dua teori kepuasan kerja, yaitu :

- a. *Two-Factor Theory.*
- b. *Value Theory*

Rerangka Konseptual

Rerangka pemikiran disusun atas dasar tinjauan teoritis , untuk kemudian melakukan analisa dalam pemecahan masalah yang dikemukakan peneliti.

Rerangka konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:99), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penulisan penelitian ini adalah **(1)** Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan KPRI “Serba Usaha” MIGAS Cepu. **(2)** Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan KPRI “Serba Usaha” MIGAS Cepu. **(3)** Diduga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan KPRI “Serba Usaha” MIGAS Cepu **(4)** Diduga diantara lingkungan kerja, kepemimpinan, dan komunikasi ada yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI “Serba Usaha” MIGAS Cepu.

METODA PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KPRI "Serba Usaha" MIGAS Cep sejumlah 50 orang. teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012:127) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

1. Lingkungan Kerja (X_1)
Indikator dari Lingkungan Kerja antara lain:
 - a. Penerangan ($X_{1.1}$)
 - b. Suhu Udara ($X_{1.2}$)
 - c. Kebisingan ($X_{1.3}$)
 - d. Penggunaan Warna ($X_{1.4}$)
 - e. Ruang Gerak Yang Diperlukan ($X_{1.5}$)
 - f. Keamanan Kerja ($X_{1.6}$)
2. Kepemimpinan (X_2)
Indikator dari kepemimpinan antara lain:
 - a. Kemampuan Analitis ($X_{2.1}$)
 - b. Ketrampilan Berkomunikasi ($X_{2.2}$)
 - c. Keberanian ($X_{2.3}$)
 - d. Kemampuan Mendengar ($X_{2.4}$)
 - e. Ketegasan ($X_{2.5}$)
3. Komunikasi (X_3)
 - a. Komunikasi dari atas ke bawah
 - b. Komunikasi dari bawah ke atas
 - c. Komunikasi Horisontal

Variabel Dependen

1. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Indikator dari kepuasan Kerja Karyawan antara lain:
 - a. Pengembangan Karir (Promosi)
 - b. Hubungan kerja
 - c. Penempatan
 - d. Pendidikan

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menyatakan bahwa apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji hipotesis harus melalui uji asumsi klasik terlebih dahulu dimana dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik, yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotik Significance*), yakni:

- Jika Probabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
- Jika Probabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi normal.

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya.

dasar pengambilan keputusan koefisien korelasi:

- VIF > 10 : Antar variabel independen terjadi multikolinieritas
- VIF < 10 : antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas

3. Uji heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan-pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas.

salah satu cara untuk melihat adanya problem heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) Cara menganalisisnya adalah:

- Dengan melihat apakah titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit, jika terjadi maka mengindikasikan terdapat heterokedastisitas.
- Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 10 pada sumbu Y maka mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Parameter dari suatu hubungan fungsional antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel ingin diestimasi, maka analisis regresi yang dikerjakan berkenaan dengan regresi berganda (*multiple regression*).

Persamaan umum regresi berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja karyawan

α = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel bebasnya adalah 0 ($X_1, X_2, X_3 = 0$)

β_1 = Koefisien regresi berganda antar variabel bebas X_1 terhadap variabel terikat Y, bila variabel bebas X_2, X_3 dianggap konstan

X_1 = lingkungan kerja

X_2 = kepemimpinan

X_3 = komunikasi

ε = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel Y

5. Pengujian F (uji kelayakan model)

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan sebesar 5%. Adapun Kreteria pengujian adalah sebagai berikut:

- jika nilai F value > 0,05, maka model yang digunakan dalam peneltian tidak layak dan tidak dapat digunakan analisi berikutnya.
- jika nilai F value < 0,05, maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan analiss berikutnya.

6. Pengujian hipotesis secara parsial

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI “Serba Usaha” MIGAS Cepu secara parsial. Adapun Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika nilai signifikan t < 0,05 maka variabel bebasnya berpengaruh signifikan terhadap variable terikat.
- b. Jika nilai signifikan t > 0,05 maka variable bebasnya tidak berpengaruh signifikan terhadap variable terikat.

7. Koefisien determinasi parsial (r²)

Digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variable bebas secara parsial terhadap variable terikat.

Langkah langkah pengujianya apabila r² berada antara 0 dan 1 (0 ≤ r² ≤ 1), berarti:

- a. Pengaruh kuat apabila r² = 1 atau mendekati 1 (semakin besar nilai r²) artinya bahwa pengaruh variable bebas terhadap variable terikat adalah kuat dimana model pendekatan yang digunakan tepat.
- b. Pengaruh lemah apabila r² mendekati 0 (semakin kecil nilai r²) artinya bahwa penagruh dari variable bebas terhadap variable terikat hamper dikatakan tidak ada.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam pembahasan penelitian ini akan dijelaskan tentang rata-rata tanggapan responden terhadap indikator-indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang memberikan jawaban terhadap masing-masing indikator variabel. Untuk mengetahui hasil rata-rata tanggapan responden digunakan interval kelas.

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 1
Kelas Interval

Nilai Interval	Kategori	Nilai
4,20 < x ≤ 5,00	Sangat Setuju	5
3,40 < x ≤ 4,20	Setuju	4
2,60 < x ≤ 3,40	Cukup Setuju	3
1,80 < x ≤ 2,60	Tidak Setuju	2
1,00 < x ≤ 1,80	Sangat Tidak Setuju	1

1. Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan Lingkungan Kerja

Tabel 2

Tanggapan Responden Berkaitan dengan Lingkungan Kerja

Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	CS	S	SS			
Penerangan	0	0	12	29	9	197	50	3,94
Suhu udara	0	0	8	30	12	204		4,08
Kebisingan	0	2	20	21	7	183		3,66
Penggunaan warna	0	1	22	26	1	177		3,54
Ruang gerak yang diperlukan	0	9	24	17	0	158		3,16
Keamanan kerja	1	15	23	11	0	144		2,88
Total						1.063		3,54

Berdasarkan pada tabel 2, dapat diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan setuju berkaitan dengan semua aspek lingkungan kerja di KPRI "Serba Usaha" Migas Cepu yang meliputi; penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja.

Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek lingkungan kerja tersebut sebesar 3,54. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pertanyaan tentang semua aspek lingkungan kerja.

2. Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan Kepemimpinan

Tabel 3

Tanggapan Responden Berkaitan dengan Kepemimpinan

Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	CS	S	SS			
Kemampuan Analitis	0	1	20	22	7	185	50	3,70
Ketrampilan Berkomunikasi	0	0	19	28	3	184		3,68
Keberanian	0	3	18	23	6	182		3,64
Kemampuan Mendengar	0	0	6	31	13	207		4,14
Ketegasan	0	1	12	32	5	191		3,82
Total						949		

Berdasarkan pada tabel 3,dapat diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan setuju berkaitan dengan semua aspek kepemimpinan di KPRI “Serba Usaha” Migas Cepu yang meliputi; kemampuan analitis, ketrampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar serta ketegasan.

Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek kepemimpinan tersebut sebesar 3,80. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pertanyaan tentang semua aspek kepemimpinan ditempat mereka bekerja.

3. Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan Komunikasi

Tabel 4

Tanggapan Responden Berkaitan dengan Komunikasi

Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	CS	S	SS			
Komunikasi dari atas ke bawah	0	6	25	13	6	169		3,38
Komunikasi dari bawah ke atas	0	4	30	16	0	162	50	3,24
Komunikasi horisontal	0	4	25	20	1	168		3,36
Total						499		3,33

Berdasarkan pada tabel 4 ,dapat diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan cukup setuju berkaitan dengan semua aspek komunikasi yang ada di KPRI “Serba Usaha” Migas Cepu yang meliputi; komunikasi dari atas ke bawah, komunikasi dari bawah ke atas dan komunikasi horisontal.

Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek komunikasi tersebut sebesar 3,33. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $2,60 < x \leq 3,40$, yang menunjukkan responden memberi nilai cukup setuju atas pertanyaan tentang semua aspek komunikasi ditempat mereka bekerja.

4. Analisis Tanggapan Responden Berkaitan dengan Kepuasan Kerja

Tabel 5

Tanggapan Responden Berkaitan dengan Kepuasan Kerja

Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	CS	S	SS			
Kesempatan pengembangan karir	0	5	22	19	4	172		3,44
Hubungan antar karyawan	0	0	22	23	5	183		3,66
Penempatan pekerjaan (spesialisai pekerjan)	0	4	25	18	3	170	50	3,40
Pendidikan	0	4	25	18	3	170		3,40
Total						695		3,48

Berdasarkan pada tabel 5 ,dapat diketahui rata-rata tanggapan responden menyatakan setuju berkaitan dengan semua aspek kepuasan kerja yang ada di KPRI “Serba Usaha” Migas Cepu yang meliputi; kesempatan pengembangan karir, hubungan antar karyawan, penempatan pekerjaan (spesialisai pekerjaan) serta pendidikan.

Hasil ini diindikasikan dengan nilai rata-rata tanggapan responden tentang seluruh aspek komunikasi tersebut sebesar 3,48. Dalam interval kelas termasuk dalam kategori $3,40 < x \leq 4,20$, yang menunjukkan responden memberi nilai setuju atas pertanyaan tentang semua aspek kepuasan kerja ditempat mereka bekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa umumnya merasa puas bekerja di KPRI “Serba Usaha” Migas Cepu.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Tabel. 6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item- total Correlation (R_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,400	0,317	Valid
	X1.2	0,427		Valid
	X1.3	0,329		Valid
	X1.4	0,320		Valid
	X1.5	0,321		Valid
	X1.6	0,383		Valid
Kepemimpinan	X2.1	0,326		Valid
	X2.2	0,374		Valid
	X2.3	0,325		Valid
	X2.4	0,300		Valid
	X2.5	0,330		Valid
Komunikasi	X3.1	0,360		Valid
	X3.2	0,346		Valid
	X3.3	0,326		Valid
Kepuasan Kerja	Y1.1	0,413		Valid
	Y1.2	0,491		Valid
	Y1.3	0,461		Valid
	Y1.4	0,455		Valid

Berdasarkan pada tabel 6, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai kualitas pelayanan maupun kepuasan yang berjumlah 18 item, mempunyai nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0,726	18

Dari hasil reliabilitas, terlihat nilai cronbach's alpha sebesar $0,726 >$ dari 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasi dengan alat bantu computer yang menggunakan program SPSS Versi 22.0, diperoleh hasil, yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar $0,938 > 0,050$, hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian. Dari hasil grafik dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu y dengan sumbu x. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Dari hasil uji multikolinearitas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor (VIF)* pada seluruh variabel bebas yang dijadikan model penelitian lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai *probabilitas (Sig (2 - tailed))* pada seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,05, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau bisa disebut juga dengan bebas dari Heteroskedastisitas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Sig.	r
Lingkungan Kerja	0,254	0,014	0,352
Kepemimpinan	0,472	0,000	0,511
Komunikasi	0,442	0,002	0,430
Konstanta	4,857		
Sig. F	0,000		
R	0,758		
R ²	0,575		

Dari data tabel 8, persamaan regresi yang didapat adalah:

$$KK = 4,857 + 0,254LK + 0,472Kp + 0,442Km$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) merupakan intersep garis regresi dengan Y jika X = 0, yang menunjukkan bahwa besarnya variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta (a) adalah 1,787 menunjukkan bahwa bahwa jika variabel kualitas pelayanan dan atmosfer gerai = 0, maka kepuasan pelanggan Matahari Departemen Store di Royal Plaza Surabaya akan sebesar 1,787.
- b. Koefisien regresi kualitas pelayanan (b1) = 0,409, menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel kualitas pelayanan dengan kepuasan pelanggan Matahari Departemen Store di Royal Plaza Surabaya, hal ini menunjukkan semakin baik kualitas pelayanan yang diberikan oleh Matahari Departemen Store di Royal Plaza Surabaya tersebut akan semakin meningkatkan kepuasan pelanggan. Dengan kata lain jika variabel kualitas pelayanan naik 1 satuan kepuasan pelanggan juga akan naik sebesar 0,409 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.
- c. Koefisien regresi atmosfer gerai (b2) = 0,300, menunjukkan arah positif (searah) antara variabel atmosfer gerai dengan kepuasan pelanggan Matahari Departemen Store di Royal Plaza Surabaya, hal ini menunjukkan semakin baik atmosfer gerai yang dilakukan oleh Matahari Departemen Store di Royal Plaza Surabaya akan meningkatkan kepuasan pelanggan. Dengan kata lain jika variabel atmosfer gerai naik satuan kepuasan pelanggan juga akan naik sebesar 0,300 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan.

Uji kelayakan model (uji F)

Uji F digunakan untuk menguji Untuk menguji kelayakan model yang dihasilkan dengan menggunakan α sebesar 5% .

Adapun prosedur pengujian yang digunakan, sebagai berikut :

- a. Ditentukan taraf nyata 0,05
- b. Kriteria pengujian
 - Jika nilai F Value > 0.05, maka model yang digunakan dalam penelitian tidak layak dan tidak dapat dipergunakan analisis berikutnya.
 - Jika nilai F Value < 0.05, maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan analisis berikutnya.

Pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil adalah sebagai berikut

Tabel 9
Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	95,720	3	31,907	20,736	0,000
Residual	70,780	46	1,539		
Total	166,500	49			

a Predictors: (Constant), Komunikasi , Kepemimpinan , Lingkungan Kerja

b Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil output tingkat signifikan 0,000 kurang dari $\alpha = 5\%$ menunjukkan pengaruh variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kepuasa kerja adalah signifikan. Dengan demikian model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan analisis berikutnya.

Pengujian secara parsial

a. Uji t

Hasil pengujian t dari masing masing variabel bebas yakni lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi adalah sebagai berikut:

Tabel 10

Hasil Perolehan Tingkat Signifikansi Masing-Masing Variabel

Variabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,014	Signifikan
Kepemimpinan	0,000	Signifikan
Komunikasi	0,002	Signifikan

- Uji Parsial Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Dari tabel 6 diperoleh tingkat signifikan variabel lingkungan kerja = 0,014 < $\alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI "Serba Usaha" Migas Cepu adalah signifikan.
- Uji Parsial Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Dari tabel 6 diperoleh tingkat signifikan variabel kepemimpinan = 0,000 < $\alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI "Serba Usaha" Migas Cepu adalah signifikan.
- Uji Parsial Pengaruh Variabel Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Dari tabel 6 diperoleh tingkat signifikan variabel komunikasi = 0,002 < $\alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian pengaruh variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI "Serba Usaha" Migas Cepu adalah signifikan

b. Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh dari variabel variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 11

Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial

Variabel	r	r^2
Lingkungan Kerja	0,352	0,1237
Kepemimpinan	0,511	0,2608
Komunikasi	0,430	0,1849

Untuk lebih jelasnya tingkat korelasi dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Koefisien determinasi parsial variabel lingkungan kerja = 0,1237 hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 12,37%.
- b. Koefisien determinasi parsial variabel kepemimpinan = 0,2608 hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 26,08%.
- c. Koefisien determinasi parsial variabel komunikasi = 0,1849 hal ini menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 18,49%.

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan adalah kepemimpinan karena mempunyai koefisien determinasi partialnya paling besar.

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN

Simpulan

Simpulan hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Tingkat koefisien korelasi yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 75,8% yang menunjukkan hubungan ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan sangat kuat
2. Hasil pengujian secara individual menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi masing-masing berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI "Serba Usaha" Migas Cepu.
3. Hasil perhitungan koefisien determinasi partial (r^2) menunjukkan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja. Hal ini diindikasikan dengan tingkat koefisien determinasi parsial untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 20,08 % lebih besar dari variabel lingkungan kerja dan komunikasi.

Saran

Berdasarkan simpulan yang ada maka dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Mengingat kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan KPRI "Serba Usaha" Migas Cepu, perlu dipertimbangkan lebih mengembangkan gaya kepemimpinan yang demokratik. Hal ini dilakukan untuk memotivasi karyawan perusahaan lebih berkreasi tanpa melanggar aturan yang telah ada pada perusahaan dengan begitu akan semakin meningkatkan kinerja mereka sehingga karyawan akan puas dengan pekerjaan yang telah dikerjakannya.
2. Hendaknya manajemen KPRI "Serba Usaha" Migas Cepu, selalu menjaga lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang nyaman, tenang serta memberikan rasa aman sehingga akan menimbulkan rasa senang terhadap pekerjaannya. Hasil ini dilakukan karena jika kondisi fisik maupun non fisik lingkungan kerja tidak baik maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena karyawan tersebut merasa terganggu pekerjaannya. Sehingga karyawan tidak merasa puas dalam bekerja.
3. Hendaknya manajemen KPRI "Serba Usaha" Migas Cepu, juga memperhatikan komunikasi yang dikembangkan dalam perusahaan, agar hubungan yang baik dan harmonis yang telah terjalin dengan karyawannya dapat dipertahankan. Hal ini akan mendorong seorang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga tujuan perusahaan

bisa tercapai serta karyawan juga akan merasa puas, karena telah memberikan kontribusi yang terbaik dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Keterbatasan

Keterbatasan utama yang terdapat dalam penelitian ini adalah bahwa indikator dari variabel kepuasan kerja terlalu sedikit. Untuk penelitian selanjutnya, indikator indikator dari variabel kepuasan kerja diuraikan lebih detail lagi agar mendapatkan hasil yang menyeluruh tentang kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, O. U. 2007. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Cetakan kesembilanbelas, PT RemajaRosdakarya. Bandung
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: dasar kunci keberhasilan*, Haji Masagung, Jakarta
- Nitisemito,A. 2008. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- Sugiyono .2012. *Metode Penelitian Bisnis*, edisi keduabelas.CV Alfabeta, Bandung
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta