

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SOPPENG

(The Influence of Physical Work Environment, Work Environment Non Physical and Communication to Employee Job Satisfaction in General Regional Secretariat Soppeng Regency)

Muhraweni¹⁾ Rasyid²⁾ Gunawan³⁾

¹⁾Manajemen, PPs STIE Amkop
email: muhraweniumum@gmail.com

²⁾Manajemen, PPs STIE Amkop
email: rasyidpananrangi@gmail.com

³⁾Manajemen, PPs STIE Amkop
email: fadelgun@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. 2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. 3) Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. 4) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. Penelitian ini dilaksanakan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng sebanyak 37 orang pegawai. Mengingat jumlah populasi relative kecil, sehingga sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sensus. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. 2) Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. 3) Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. 4) Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Komunikasi, Kepuasan Kerja

Abstract

This research aims: 1) To analyze the influence of the physical work environment on employee satisfaction at the general secretariat Soppeng area. 2) To analyze the influence of non-physical work environment on employee satisfaction at the general secretariat Soppeng area. 3) To analyze the effect of communication on job satisfaction of employees in the general secretariat Soppeng area. 4) To analyze the effect of the physical work environment, non-physical work environment, and communication together (simultaneously) to job satisfaction of employees in the general secretariat Soppeng area. The research was conducted at the General Secretariat of the Regional Section Soppeng. The population in this study were all employees at the General Affairs Regional Secretariat Soppeng as many as 37 employees. Given the relatively small number of the population, so the sample is determined by using census method. Analysis of the data in this study using multiple linear regression analysis. The results showed that: 1) the physical working environment partially positive and significant impact on job satisfaction of employees at the general secretariat Soppeng area. 2) non-physical work environment partially positive and significant impact on job satisfaction of employees at the general secretariat Soppeng area. 3) Communication partially positive and significant impact on job satisfaction of employees at the general secretariat Soppeng area. 4) The working environment of physical, non-physical work environment, and communication together (simultaneously) significantly affects employee satisfaction at the general secretariat Soppeng area.

Keywords: Physical Work Environment, Work Environment Non-Physical, Communication, Job Satisfaction.

I. PENDAHULUAN

Melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara maksimal dalam hal ini pegawai pada suatu organisasi, baik organisasi non pemerintahan maupun organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting pada kondisi dengan tingkat persaingan yang semakin tinggi. Pegawai yang dibutuhkan saat sekarang ini adalah yang mempunyai sikap untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat terealisasi.

Berbagai permasalahan yang tengah dihadapi saat ini, mengharuskan perusahaan/organisasi untuk mencari solusi yang cepat, tepat, dan akurat, khususnya permasalahan yang terkait dengan sumber daya manusia dalam perusahaan/organisasi. Dalam kondisi ini, tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga kerja atau pegawai merupakan urat nadi dan unsur terpenting yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi, tanpa pegawai maka sulit rasanya untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Sutrisno (2011) bahwa ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Dengan demikian, maka perlu

upaya-upaya untuk dapat menciptakan dan membentuk pegawai yang memiliki sikap loyal terhadap pekerjaan, memiliki kreatifitas, mampu menunjukkan inovasi kerja, memiliki orientasi ke depan, serta memiliki kemampuan untuk berpikir secara kritis.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dari seorang pekerja dalam memandang ataupun menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang merasa senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut dapat dikatakan puas terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko (1992) dalam Sutrisno (2011) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

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, 2011).

Melihat fenomena terkait dengan kepuasan kerja pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng terkait dengan tingkat absensi pegawai dikantor. Menurut pengamatan peneliti, absensi pegawai yang masih rendah diakibatkan oleh sikap beberapa pegawai yang tidak masuk kantor baik dengan alasan sakit maupun tanpa adanya informasi. Selain itu, semangat kerja pegawai terlihat masih rendah dan kurang aktif dalam memberikan *feed back* demi pencapaian kinerja pegawai yang maksimal. Kondisi ini sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena tingkat kehadiran yang rendah adalah indikasi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Masih seringnya pegawai terlambat masuk kerja, ataupun pada saat jam kerja tidak berada dikantor, merupakan indikasi lain adanya permasalahan berkaitan dengan kepuasan kerja.

Permasalahan yang ditemui terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, menjadi ujian bagi pimpinan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja diantaranya yaitu lingkungan kerja (baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik) serta komunikasi (Paripurna, 2013; Wibowo, et al., 2014; Pangarso dan Ramadhayanti, 2015; Wirawan dan Sudharma, 2015; Cahyanto dan Utama, 2016; dan Ardiansyah, 2016).

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Karstoro (2008) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah apabila mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Wahyuningsih (2014) menyatakan karyawan sangat mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan

mendukung dalam setiap proses pelaksanaan pekerjaannya, namun pada kenyataannya masih banyaknya kekurangan bahkan keterbatasan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan Sedarmayanti (2009). Sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009) adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Komunikasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada suatu perusahaan/organisasi. Gilmer (1996) dalam Sutrisno (2011) bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan ataupun rekan sesama kerja untuk mendengar, memahami, dan saling mengakui pendapat ataupun prestasi pegawai, akan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi berdampak terhadap perubahan kepuasan kerja pegawai. Wibowo, et al., (2014) meneliti terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, dan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pangarso dan Ramadhayanti (2015) dalam penelitiannya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap di Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. Sebelumnya, Hendri (2012) hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa secara serempak lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang, dan secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik dan non fisik mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

Wirawan dan Sudharma (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan 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. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2016) hasil penelitiannya membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung.

Mengacu pada pembahasan pada latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng”.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian

umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng.

II. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Situasi dari lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memberikan rasa aman serta memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan (Lewa dan Subowo, 2005). Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah dalam melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Sakitri, 2009).

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Karstoro (2008) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik adalah apabila mampu mendukung efektifitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (1991) seperti dikutip Analisa (2011) menyatakan bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang

tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Lingkungan kerja, menurut Wursanto (2009) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis". Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.

Sedarmayanti (2001) seperti dikutip Analisa (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

A. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2001) seperti dikutip Analisa (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Komarudin (2002) seperti dikutip Analisa (2011) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Nitisemito (2002) seperti dikutip Analisa (2011) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Sarwono (2005) "Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya". Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Selanjutnya menurut Sarwono

menyatakan "Peningkatan suhu dapat menghasilkan kenaikan prestasi kerja tetapi dapat pula malah menurunkan prestasi kerja".

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2001) seperti dikutip Analisa (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Sementara itu, Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai "sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja". Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera

manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan (Hendri, 2012).

Komunikasi

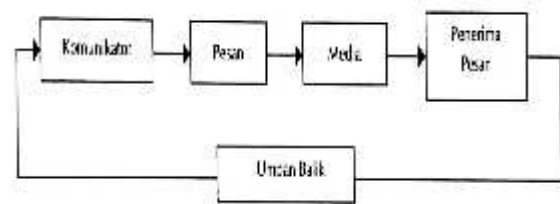
Komunikasi merupakan salah satu elemen penting dalam kehidupan organisasi. Fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan sampai dengan pengawasan semuanya melibatkan komunikasi. Komunikasi membantu para anggota organisasi untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi, merespons dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, serta ikut berperan dalam semua tindakan organisasi yang relevan. Komunikasi yang efektif juga membantu organisasi dalam mencapai sasaran atau tujuannya (Sunyoto, 2013).

Secara etimologi istilah komunikasi dalam bahasa Inggris yaitu *communication* berasal dari kata Latin *communication*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama, sama yang dimaksud adalah sama makna atau sama arti. Jadi komunikasi terjadi apabila terdapat kesamaan makna mengenai suatu pesan yang disampaikan oleh komunikator dan diterima oleh komunikan (Effendy, 2003). Dari hal tersebut dapat diartikan jika tidak terjadi kesamaan makna antara komunikator dan komunikan maka komunikasi tidak terjadi.

Menurut Hovland, komunikasi adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas azas-azas penyampaian informasi serta pembentukan sikap dan pendapat (Effendy, 2003). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi itu meliputi proses penyampaian pesan, pembentukan kepercayaan, sikap, pendapat dan tingkah laku publik. Sedangkan menurut Wilbur Schramm seorang ahli linguistik, mengatakan *communication* berasal dari kata Latin “*communis*” yang artinya *common* atau sama. Jadi menurut Schramm jika mengadakan komunikasi dengan suatu pihak, maka kita menyatakan gagasan kita untuk memperoleh *commoners* dengan pihak lain mengenai objek tertentu (Purba, 2006).

Secara umum proses komunikasi melibatkan unsur-unsur, yaitu komunikator,

pesan, media, penerima pesan, dan umpan balik. proses komunikasi dapat dilihat pada gambar berikut;



Sumber: Ivancevich, et. Al. (2007)

Gambar 1. Proses Komunikasi

Model proses komunikasi tersebut melibatkan lima unsur, yaitu komunikator/sender, yaitu orang yang ingin menyampaikan pesan, pesan/message yang akan disampaikan, media/medium penyampai pesan, penerima pesan/receiver, dan umpan balik/feed back. Model proses komunikasi kontemporer lebih banyak digunakan dan dikembangkan oleh Shannon, Weaver, Schramm. Peneliti berusaha untuk mendeskripsikan proses umum komunikasi yang dapat digunakan dalam berbagai situasi. Model ini terus berkembang dan sangat berguna untuk memahami komunikasi (Ivancevich, et. al., 2007).

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang baik yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan senang karyawan akan nampak pada sikap positifnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Seperti yang

dinyatakan oleh Locke (Luthans. 2007), bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif sebagai akibat dari pengalaman atau penilaian kerja seseorang. Lebih lanjut dikatakan bahwa kepuasan kerja dari persepsi tentang bagaimana baiknya pekerjaan memberikan sesuatu yang berarti”.

Penelitian Terdahulu

A. Wibowo, et al., (2014) meneliti terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). Jumlah sampel dalam penelitian yakni 61 responden karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, cabang Kandatel Malang. Analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 16 digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Pangarso dan Ramadhayanti (2015) meneliti terkait dengan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dosen tetap studi pada fakultas komunikasi dan bisnis Universitas Telkom Bandung. Pada penelitian ini, karena jumlah dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Tel-U kurang dari 100 orang. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Fakultas Komunikasi dan Bisnis Tel-U yaitu sebanyak 76 dosen. Adapun metode analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Sederhana yang dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara lingkungan kerja non fisik X terhadap kepuasan kerja Y. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap di Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.

C. Paripurna (2013) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang. Data yang dianalisis dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil wawancara, observasi secara langsung dan kuesioner yang disebarakan kepada responden dan data sekunder berupa data yang diperoleh berdasarkan dokumen-dokumen yang sudah ada di dalam perusahaan, seperti sejarah singkat perusahaan, jumlah karyawan, gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi. Adapun metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjawab pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi) berpengaruh secara simultan, secara parsial, dan dominan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kepemimpinan menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan karena berdasarkan perhitungan analisis Standardized Coefficients Beta memiliki nilai terbesar.

D. Wirawan dan Sudharma (2015) meneliti tentang pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai 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.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan topik, masalah, dan kajian teori, maka hipotesis penelitian dirumuskan:

1. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng.
2. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng.
3. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng.
4. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng.

III. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Waktu penelitian akan dilaksanakan selama 1 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng sebanyak 37 orang pegawai. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, sehingga sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sensus/total sampling dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut dapat dijangkau oleh peneliti karena responden tidak tersebar pada beberapa tempat. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2002) yang menyatakan bahwa pedoman besarnya jumlah sampel yang seharusnya diambil adalah, "Bila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, dan jika subyeknya cukup besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih". Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data tentang lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai, maka digunakan teknik angket yang terstruktur. Alat pengumpul data dalam penelitian sering disebut dengan instrumen penelitian. Instrumen digunakan untuk mengungkap data mengenai variabel yang diteliti meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, komunikasi dan kepuasan kerja pegawai.

Prosedur yang digunakan dalam penyusunan angket untuk pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel dependen dan satu variabel independen, yaitu variabel terikat kepuasan kerja pegawai, dan variabel bebasnya lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan komunikasi dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2003) menegaskan bahwa skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang mengenai fenomena sosial. Pengukuran skala Likert yaitu dengan menggunakan pengukuran skala ordinal 5 untuk memberikan nilai pada setiap item informasi yang diungkapkan, dengan penjelasan sebagai berikut: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) kurang Setuju, (4) setuju, dan (5) sangat setuju.

Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas merupakan ketetapan atau keakuratan alat pengukur serta ketelitian, kesamaan atau ketepatan pengukuran apa yang sebenarnya diukur. Menurut Sugiyono (2009) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliable dalam pengumpulan data, maka dapat diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Dengan demikian, maka validitas dan reliabilitas merupakan syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Instrumen yang valid harus mempunyai validitas internal dan eksternal. Validitas internal adalah bila kriteria yang ada dalam instrumen secara rasional mencerminkan

apa yang telah diukur. Validitas eksternal artinya bila kriteria di dalam instrumen disusun berdasarkan realitas atau fakta-fakta empiris yang telah ada.

Dalam penelitian ini menggunakan validitas internal, karena peneliti ingin mengetahui valid atau tidaknya instrumen atas dasar kevalidan soal tiap butir dengan mengembangkan teori-teori yang ada. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai P Value, dimana jika P Value/ Signifikan < 0,05 maka item/pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya (Santoso, 2000).

B. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2009) pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara internal maupun eksternal. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-retest (stability), equivalent, dan menggabungkan keduanya, sedangkan untuk item yang tidak valid tidak diikutsertakan dalam uji reliabilitas. Untuk uji reliabilitas, peneliti menggunakan bantuan komputer program SPSS.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan computer menggunakan program SPSS for Windows Versi 16. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Ghozali, 2001).

Teknik Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan Model regresi linear berganda. Model regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus/linier antara variabel dependen dengan masing-masing prediktornya.

Tujuan menggunakan analisis regresi linier berganda ialah membuat estimasi rata-rata dan nilai variabel tergantung dengan didasarkan pada nilai variabel bebas, Menguji hipotesis karakteristik dependensi, Untuk meramalkan nilai rata-rata variabel bebas dengan didasarkan

pada nilai variabel bebas diluar jangkauan sample.

Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y1 = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 +$$

Keterangan :

Y1 : Kepuasan kerja pegawai

a : Konstanta

b1 : Koefisien variabel Lingkungan kerja fisik

b2 : Koefisien variabel lingkungan kerja non fisik

b3 : Koefisien variabel Komunikasi

X1 : Lingkungan kerja

X2 : Lingkungan kerja non fisik

X3 : Komunikasi

e : standar error

Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dalam riset ini bertujuan untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak. Taraf signifikansi estimasi parameter dalam pengujian hipotesis ditetapkan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$. Dengan demikian pengujian hipotesis didasarkan atas nilai probabilitas dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Ho: $\alpha > 0,05/(95\%)$, tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Ha: $\alpha < 0,05/(95\%)$, ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Definisi Operasional Variabel

A. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun yang menjadi indikator dalam lingkungan kerja fisik yaitu diantaranya (Wibowo, et al., 2014) :

1. Tata letak ruang kerja
2. penerangan
3. Sirkulasi udara
4. Kondisi peralatan kerja

5. Kebersihan.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatukondisi atau keadaan yang terjadi padalingkungan sekitar serta tidak dapat ditangkapoleh panca indra, namun dapat dirasakan melaluihubungan antara pegawai ataupun dengan atasantempat bekerja. Adapun indikator dalamlingkungan kerja non fisik meliputi sebagaiberikut (Hendri, 2012):

1. Suasana kerja
2. Sistem pemberian imbalan
3. Perlakuan
4. Ada rasa aman
5. Hubungan yang serasi.

C. Komunikasi

Komunikasi adalah upaya yang sistematis dalam rangka penyampaian informasi serta pembentukan sikap dan pendapat, sehingga informasi yang disampaikan dapat dimengerti maksud dan tujuannya. Adapun indikator dalam komunikasi meliputi sebagai berikut (Johnke, et al., 2000):

1. Kebebasan memberikan pendapat,
2. Tugas yang diberikan pimpinan kepada bawahan,
3. Tugas dari pimpinan yang mudah dipahami,
4. informasi yang dapat diandalkan dari pimpinan dan
5. Pemberian umpan balik positif kepada rekan sekerja atas hasil kerja.

D. Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang yang dapat menimbulkan dampak positif jika sesuai dengan yang diharapkan dan negatif apabila tidak sesuai dengan yang diharapkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut (Hendri, 2012):

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Suasana kerja
4. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
5. Sikap pemimpin

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil pengujian validitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	P Value/Sig	Ket
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0,879	0,000	Valid
		X1.2	0,850	0,000	Valid
		X1.3	0,940	0,000	Valid
		X1.4	0,776	0,000	Valid
		X1.5	0,840	0,000	Valid
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1	0,456	0,000	Valid
		X2.2	0,916	0,000	Valid
		X2.3	0,891	0,000	Valid
		X2.4	0,682	0,000	Valid
		X2.5	0,746	0,000	Valid
3	Komunikasi (X3)	X3.1	0,759	0,000	Valid
		X3.2	0,793	0,000	Valid
		X3.3	0,723	0,000	Valid
		X3.4	0,877	0,000	Valid
		X3.5	0,803	0,000	Valid
4	Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,925	0,000	Valid
		Y2	0,925	0,000	Valid
		Y3	0,851	0,000	Valid
		Y4	0,930	0,000	Valid
		Y5	0,854	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada masing-masing item/instrumen tiap variabel pada penelitian ini, nilai *P Value/ Signifikan* < 0,05 (0,000 < 0,05). Artinya bahwa, keseluruhan *item/instrumen* pada masing-masing variabel dikatakan valid, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2: Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Ket
1	Pengembangan SDM (X1)	0,909	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,758	Reliabel
3	Fasilitas Kerja (X3)	0,842	Reliabel
4	Produktivitas Kerja (Y)	0,938	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* berada antara 0,758 sampai dengan 0,938, yang dimana semua variabel lebih besar dari 0,6 pada taraf signifikan 0,05. Dengan demikian, keempat variabel

penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dari model penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,770	0,593	0,556	1,122

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,556 atau 55,6%. Hal ini berarti bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan komunikasi memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai sebesar 55,6%, sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial Pengembangan SDM (X1), motivasi kerja (X2) dan Fasilitas Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari perbandingan antara nilai t-hitung dan t-tabel. Adapun hasil pengujian secara parsial dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4: Hasil Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,736	3,002		1,245	0,222
	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0,240	0,105	0,297	2,293	0,028
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,275	0,115	0,298	2,388	0,023
	Komunikasi (X3)	0,346	0,114	0,390	3,031	0,005

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4, maka diperoleh model persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 3,736 + 0,240X_1 + 0,275X_2 + 0,346X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kepuasan Kerja
- X1 = Lingkungan Kerja Fisik
- X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik
- X3 = Komunikasi
- e = Standar Error

Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan analisis data pada tabel 4 dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,293 > t_{tabel}$ sebesar 2,034 dengan nilai signifikan $0,028 < 0,05$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan analisis data pada tabel 4 dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,388 > t_{tabel}$ sebesar 2,034 dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

c) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan analisis data pada tabel 4 dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} 3,031 > t_{tabel}$ sebesar 2,034 dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

Tabel berikut akan menyajikan hasil analisis Uji-F dengan SPSS:

Tabel 5: Hasil Uji secara Simultan (Uji-F) ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60,547	3	20,182	16,025	.000 ^a
	Residual	41,561	33	1,259		
	Total	102,108	36			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai F hitung sebesar 16,025 dengan nilai signifikansi 0,000 dan F-tabel sebesar 2,89. Dikarenakan F-hitung lebih besar dari F-tabel ($16,025 > 2,89$) dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka penerimaan H_0 yaitu Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah hipotesis keempat (H_4) dalam penelitian ini diterima dan terbukti.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data pada penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Soppeng, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,293 dengan nilai Sig. sebesar 0,028. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,034. Karena nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,293 > 2,034$), dan nilai Probabilitas $<$ 0,05 ($0,028 < 0,05$) maka Hipotesis yang menyatakan "lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng" dapat diterima. Mengingat koefisien beta bernilai positif yaitu sebesar 0,297, sehingga mengindikasikan adanya hubungan yang positif atau searah. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai tersebut, sebaliknya semakin tidak baik lingkungan kerja fisik, maka akan semakin menurun kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Soppeng.

Sedarmayanti (2001) seperti dikutip Analisa (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Artinya, ketika keadaan di sekitar tempat kerja pegawai dalam kondisi yang baik, dimana dalam penelitian ini peneliti melihat dari indikator Tata letak ruang kerja (X1.1), penerangan (X1.2), Sirkulasi udara (X1.3), Kondisi peralatan kerja (X1.4), dan Kebersihan (X1.5), maka akan memberikan kepuasan kepada pegawai untuk bekerja.

Berdasarkan beberapa indikator yang diukur tentang lingkungan kerja fisik, yang perlu untuk lebih ditingkatkan adalah masalah sirkulasi udara di ruang kerja pegawai, yang dinilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator yang lain dalam mengukur lingkungan kerja fisik di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Soppeng. Memperbaiki sirkulasi udara dapat dilakukan dengan menyiapkan pendingin udara baik untuk menunjang kenyamanan pegawai dalam bekerja. Karena dengan sirkulasi udara yang kurang baik, maka pegawai akan menilai bahwa lingkungan kerja fisik di kantor akan rendah yang akan dapat berdampak kepada menurunnya kepuasan kerja pegawai di kantor.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data pada penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Soppeng, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,388 dengan nilai Sig. sebesar 0,023. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,034. Karena nilai t-hitung $>$ t-tabel ($2,388 > 2,034$), dan nilai Probabilitas $<$ 0,05 ($0,023 < 0,05$), maka Hipotesis yang menyatakan "lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng" dapat diterima. Mengingat koefisien beta bernilai positif yaitu sebesar 0,298, sehingga mengindikasikan adanya hubungan yang positif

atau searah. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai tersebut, sebaliknya semakin tidak baik lingkungan kerja non fisik, maka akan semakin menurun kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Soppeng.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Wibowo, et al., (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian, Pangarso dan Ramadhayanti (2015) dalam penelitiannya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap di Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. Hal yang sama juga di simpulkan dalam penelitian Hendri (2012) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.

Lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan (Hendri, 2012). Sebagaimana dalam penelitian ini, peneliti mengukur lingkungan kerja non fisik dari beberapa indikator diantaranya Suasana kerja (X2.1), Sistem pemberian imbalan (X2.2), Perlakuan (X2.3), Ada rasa aman (X2.4), dan Hubungan yang serasi (X2.5). Dari beberapa indikator tersebut, yang perlu menjadi perhatian adalah kaitannya dengan sistem pemberian imbalan yang dinilai paling rendah oleh pegawai selaku responden dalam penelitian ini. Artinya bahwa, sistem pemberian imbalan perlu mempertimbangkan beberapa hal misalnya memberikan imbalan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab atau sesuai dengan peraturan yang berlaku pada instansi pemerintahan. Terlebih lagi, masih adanya beberapa pegawai yang berstatus Non PNS, dimana pegawai yang berstatus non PNS biasanya paling memberikan sumbangsih yang cukup besar kepada instansi pemerintahan namun mendapatkan imbalan jasa

yang tidak sebanding dengan apa yang telah dikerjakan. Jika hal ini tidak menjadi perhatian serius bagi sekretariat daerah Kabupaten Soppeng khususnya pada bagian umum, maka rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya akan mengalami penurunan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data pada penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Soppeng, maka dapat disimpulkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,031 dengan nilai Sig. sebesar 0,005. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 2,034. Karena nilai t-hitung > t-tabel (3,031 > 2,034), dan nilai Probabilitas < 0,05 (0,005 < 0,05), maka Hipotesis yang menyatakan “komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng” dapat diterima. Mengingat koefisien beta bernilai positif yaitu sebesar 0,390, sehingga mengindikasikan adanya hubungan yang positif atau searah. Artinya semakin baik komunikasi di kantor, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai tersebut, sebaliknya semakin tidak baik komunikasi di kantor, maka akan semakin menurun kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Soppeng.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Paripurna (2013) yang menyimpulkan bahwa komunikasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, Wirawan dan Sudharma (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan 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. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2016) hasil penelitiannya membuktikan bahwa

komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pabrik kertas Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung.

Komunikasi dapat membantu para pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan instansi, merespons dan mengimplementasikan perubahan yang diharapkan, mengkoordinasikan aktivitas di kantor, serta ikut berperan dalam semua tindakan yang relevan dalam upaya pencapaian tujuan karena pegawai merasa puas dalam bekerja. Komunikasi yang efektif juga membantu organisasi dalam mencapai sasaran atau tujuannya (Sunyoto, 2013). Komunikasi adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas azas-azas penyampaian informasi serta pembentukan sikap dan pendapat (Effendy, 2003). Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi itu meliputi proses penyampaian pesan, pembentukan kepercayaan, sikap, pendapat dan tingkah laku publik.

Mengukur komunikasi di sekretariat daerah Kabupaten Soppeng khususnya bagian umum, berdasarkan beberapa indikator yaitu Kebebasan memberikan pendapat (X3.1), Tugas yang diberikan pimpinan kepada bawahan (X3.2), Tugas dari pimpinan yang mudah dipahami (X3.3), informasi yang dapat diandalkan dari pimpinan (X3.4), dan Pemberian umpan balik positif kepada rekan sekerja atas hasil kerja (X3.5). Kelima indikator ini apabila senantiasa diberi respon positif dan diupayakan untuk senantiasa dalam kondisi yang baik, maka pegawai akan merasakan kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan temuan peneliti, bahwa komunikasi yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang semakin tinggi kepada pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Soppeng.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data pada penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja

pegawai di bagian umum sekretariat daerah kabupaten Soppeng, maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 16,025 dengan nilai Sig. sebesar 0,000, dan F-tabel sebesar 2,89. Karena nilai F hitung > F tabel ($16,025 > 2,89$), dan nilai Probabilitas < 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka Hipotesis yang menyatakan “Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng” dapat diterima.

Variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat dilihat dari koefisien regresi terstandarisasi (standardized coefficients Beta). Nilai yang paling tinggi mengindikasikan variabel yang paling dominan. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa pada variabel lingkungan kerja fisik (X1) nilai standardized coefficients Beta sebesar 0,297, variabel lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,298, dan variabel komunikasi (X3) sebesar 0,390. Dengan demikian variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah komunikasi (X3), dengan koefisien beta sebesar 0,390, kemudian lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,298 dan lingkungan kerja fisik (X1) sebesar 0,297. Artinya, komunikasi merupakan salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai, disamping faktor lainnya yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem ilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya dan sebaliknya.

V. SIMPULAN

Adapun Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng.
2. Lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng.
3. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng.
4. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Soppeng.

VI. REFERENSI

- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Paripurna, I Gede Diatmika. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Ejurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 2 No. 5.
- Wibowo, Mukti., Mochammad Al Musadieuq., dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 16 No. 1 November 2014.
- Pangarso, Astadi., dan Vidi Ramadyanti. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung*. *Jurnal KINERJA*, Volume 19, No. 1, Th. 2015: Hal. 172-191.
- Wirawan, I Dewa Gede Kresna., dan I Nyoman Sudharma. 2015. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No.10, 2015: 3037 – 3062.
- Cahyanto, Bobby D.P., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2016. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 5, 2016: 3248 – 3273.
- Ardiansyah, Dimas Okta. 2016. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1, Januari 2016.
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Edisi ke Empat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Karstoro, Morgan. 2008. *Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada PO Rosalia Indah*. *Skripsi Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Surakarta*.
- Wahyuningsih, Sri. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat*. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 2 (1), pp: 70-84.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Wursanto, I., 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, edisi dua. Yogyakarta: Andi
- Hendri, Edduar. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 9. No. 3, Oktober.
- Lewa, Eka Idham., dan Subowo, 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pertamina (Persero)*

- Daerah Operasi HuluJawa Bagian Barat, Cirebon.ISSN : 1410 – 9018.
- Sakitri, K. W. 2009. “Perubahan Fisiologis Tenaga Kerja Yang Terpapar Panas di Bagian Laundry Pada Tiga Hotel di Wilayah Badung Selatan” (Skripsi).Denpasar. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat. Universitas Udayana.
- Karstoro, Morgan. 2008. Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada PO Rosalia Indah. SkripsiSarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Surakarta.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)”. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Sarwono, Jonathan. 2005. Panduan Cepat dan Mudah SPSS 14. Penerbit: CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Hendri, Edduar. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9. No. 3, Oktober.
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional. Yogyakarta: CAPS.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek.Cetakan kesembilanbelas. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Purba, Amir. 2006. Pengantar Ilmu Komunikasi. Medan: Pustaka Bangsa Press.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. Behaviour in Organizations,. Understanding and Managing The Human Side of Work. Third Edition.Allin.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert dan Matteson, Michael T. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 2, edisi ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Mathis, Robert L & John H. Jackson, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1, Penerbit Salemba, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2007. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa. Yogyakarta: Andi Offset.
- Arikunto S. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Bisnis. Edisi 1, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. CV.Alfabeta: Bandung.
- Santoso, Singgih. 2000. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik.PT Elek Media. Komputindo, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Johnke , et all. 2000. Organization Behavior Concept, Controversies, Aplications, Prentice Hall.Inc, Englewood Cliffs.