

PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI INSPEKTORAT KABUPATEN MADIUN

Dwi Nur Cahyani¹⁾, Wahyu Prabawati Putri Handayani^{2)*}

^{1),2)}Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun
Email : dwinchyni@gmail.com¹⁾, wahyu.prabawatii@gmail.com^{2)*}

Abstract

This study aims to analyze the influence of communication effect, organizational culture, and physical work environment on job satisfaction, by taking samples on employees at the Madiun Regency District of inspectors office which numbered 37 people. The data was collected by distributing questionnaires using a 5 point Likert scale. The sampling technique in this study used the saturated sampling method. Analysis techniques using multiple linear regressions processed with SPSS program version 27.00. The results of this study indicate that : 1) Communication partially had a significant positive effect on job satisfaction, 2) Organizational culture partially had a significant positive effect on job satisfaction, and 3) The physical work environment partially had no effect on job satisfaction.

Keywords : Communication, Organizational Culture, Physical Work Environment, Job Satisfaction, Inspektorat Kabupaten Madiun

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi telah terjadi perubahan diberbagai bidang seperti, teknologi, ekonomi, dan pendidikan. Perubahan ini tentu saja membawa dampak bagi organisasi, seperti semakin ketatnya persaingan antar organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus mempertahankan kualitas sumber daya manusianya karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi penunjang keberhasilan. Salah satu strategi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara memberikan kepuasan kerja pada pegawai. Dilansir dari data kompas.com tahun 2016 tentang kepuasan kerja karyawan di Indonesia yang melibatkan 48.500 karyawan dan sampel 18.900 perusahaan industri memberikan hasil bahwa kepuasan kerja tertinggi berada di kalangan Pegawai Negeri Sipil dengan alasan kepastian tunjangan dan hari tua.

Kepuasan menurut Wirawan dan Sudharma (2015) adalah suatu perasaan karyawan mengenai menyenangkan atau tidaknya sebuah pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2014: 49) dalam bekerja karyawan membutuhkan interaksi antara rekan kerja dan atasan, menaati peraturan dan kebijakan organisasi, serta memenuhi standart kerja yang berlaku agar tercipta kepuasan kerja. Kepuasan kerja dinilai dapat mendukung keberhasilan

organisasi. Menurut Putra dan Adnyani (2019) kepuasan kerja dapat ditingkatkan oleh faktor-faktor seperti komunikasi yang efektif, budaya organisasi, serta lingkungan kerja fisik yang baik. Komunikasi merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kepuasan kerja. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja. Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi didefinisikan oleh Putra dan Adnyani (2019) sebagai suatu keyakinan, norma, dan nilai yang menjadi filosofi dasar organisasi. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, norma yang dianut, hak karyawan yang diberikan kepada tiap orang, dan struktur organisasi itu sendiri. Dengan demikian budaya organisasi dapat menjadikan anggota organisasi untuk fokus pada pencapaian tujuan. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja fisik. Wirawan dan Sudharma (2015) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan tempat di sekitar organisasi yang dapat memberikan pengaruh bagi pegawai.

Inspektorat Kabupaten Madiun merupakan sebuah instansi yang melakukan pengawasan terhadap urusan pemerintah di Kabupaten Madiun. Kantor ini terletak di Jl. MT. Haryono, Kabupaten Madiun No 53.

Permasalahan saat ini yang dihadapi oleh pegawai Inspektorat Kabupaten Madiun terkait dengan kepuasan kerja adalah disiplin dalam tingkat kehadiran di kantor. Hal ini didukung

oleh data yang ditunjukkan dalam tabel 1 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1
Data Ketidak Disiplinnya Waktu Pegawai Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah pegawai	Pegawai datang terlambat		Pegawai pulang cepat	
			Jumlah	Persentase	jumlah	Persentase
1	Januari	37	24	64%	18	49%
2	Februari	37	24	64%	17	46%
3	Maret	37	25	67%	20	54%
4	April	37	26	70%	19	51%
5	Mei	37	37	100%	16	43%
6	Juni	37	28	75%	19	51%
7	Juli	37	28	75%	18	49%
8	Agustus	37	25	67%	17	46%
9	September	37	28	75%	17	46%
10	Oktober	37	25	67%	17	46%
11	November	37	37	100%	15	41%
12	Desember	37	25	67%	18	49%
	Jumlah	444	333		211	
	Rata-rata			75%		48%

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai yang datang terlambat 75% dan pulang lebih cepat 48%. Selain hal tersebut, permasalahan lain yang terjadi di Kantor

Inspektorat Kabupaten Madiun adalah tingkat absensi yang semakin lama semakin meningkat dapat dibuktikan dengan tabel 2.

Tabel 2
Tingkat Absensi Pegawai Inspektorat Kabupaten Madiun Periode 2018-2019

Bulan	Tahun 2018		Tahun 2019	
	Angka	Persentase	Angka	Persentase
Januari	10	1,62	9	1,10
Februari	8	1,08	17	2,41
Maret	11	1,41	10	1,35
April	16	1,96	11	1,56
Mei	13	1,52	10	1,28
Juni	7	0,94	15	2,70
Juli	12	1,41	15	1,76
Agustus	14	1,71	19	2,33
September	10	1,28	19	2,44
Oktober	14	1,64	18	2,11
November	10	1,28	14	1,80
Desember	8	0,98	15	2,02
Jumlah	133	16,82	177	22,86

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa terdapat peningkatan jumlah pegawai tidak masuk (absen) sebesar 6% yaitu dari tahun 2018 (16,82%) naik menjadi (22,86%) di tahun 2019. Kondisi seperti ini jika dibiarkan secara terus menerus akan menjadi suatu kebiasaan (budaya) yang tidak baik bagi pegawai Inspektorat Kabupaten Madiun.

Penelitian ini mengkaji pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai inspektorat Kabupaten Madiun. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Putra dan Adnyani (2019). Kajian empiris tentang komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik perlu dilakukan untuk melihat dampaknya pada kepuasan kerja pegawai inspektorat Kabupaten Madiun.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2014: 49), kepuasan kerja adalah sikap positif pada pekerjaan yang didapatkan dari hasil evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya lainnya. Dalam bekerja membutuhkan interaksi antara rekan kerja dan atasan, menaati peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standart kerja yang berlaku. Indikator kepuasan kerja menurut Cekmecelio Glu et al., (2012) yaitu : gaya pengelolaan pimpinan, pengambilan keputusan pimpinan, kesempatan bekerja yang diberikan, keputusan terkait dengan pekerjaan, gaji yang diberikan, promosi jabatan, kebebasan untuk menjalankan tugas, menyukai pekerjaan.

Komunikasi

Menurut Robbins dan judge (2015: 223) komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi atau gagasan serta makna yang terkandung di dalamnya sehingga makna tersebut dapat dipahami dan diterima oleh penerima. Menurut Putra dan Adnyani (2019) komunikasi merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya ke orang lain, baik melalui suara, bahasa tubuh, atau isyarat lainnya. Komunikasi menurut Mariani dan Sariyathi (2017) dapat diukur dengan menggunakan indikator seperti penyampaian informasi pekerjaan oleh pemimpin, penyampaian pegawai tentang pengambilan keputusan, diskusi antar pegawai,

penyampaian informasi diluar jam kerja

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015:355), Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota dalam suatu organisasi. Menurut Julianto dan Hendriani budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Variabel budaya organisasi diukur menggunakan 6 indikator seperti keberanian dalam mengambil risiko, perhatian terhadap hal detail, orientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim, agresif dan stabil (Julianto dan Hendriani, 2014).

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Suwarno (2005:86) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya serta dapat mempengaruhi semangat dan emosi kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik diukur menggunakan 3 indikator seperti penerangan tempat kerja memadai, kebersihan, dan fasilitas (Santoso dan Dewi, 2012).

Hubungan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putra, dan Adnyani (2019) pada karyawan Ramada Bintang Bali menyatakan bahwa semakin baik komunikasi antar pegawai maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Hal ini karena komunikasi dapat membentuk kerjasama dalam organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat meningkatkan saling pengertian sesama pegawai, kerja sama, serta kepuasan kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, dan Sudarma (2015) apabila komunikasi semakin baik maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. H1: Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja

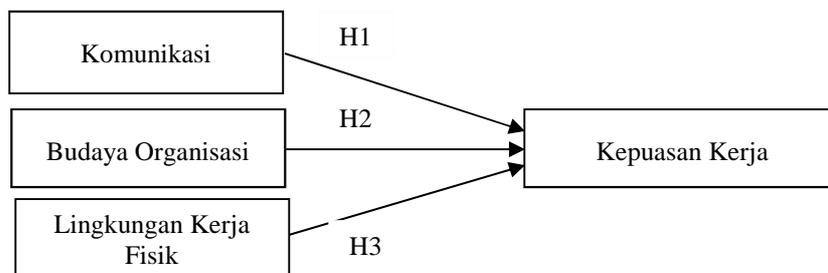
Putra, dan Adnyani (2019) penelitiannya

yang dilakukan pada karyawan Ramada Bintang Bali menyatakan jika kepuasan kerja semakin meningkat berarti budaya dalam organisasi tersebut kuat. Hal ini karena budaya organisasi mengandung nilai, sikap serta nilai-nilai yang dianut oleh anggota organisasi yang akan mempengaruhi efektivitas dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Julianto, dan Hendriani (2014) menyatakan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja positif dan signifikan. Kepuasan kerja pegawai akan semakin baik jika pegawai dapat memahami budaya organisasi tersebut.
H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja

penelitiannya yang dilakukan pada karyawan Ramada Bintang Bali menyatakan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan kenyamanan sebagai faktor pendukung dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, dan Sudharma (2015) yang menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka kepuasan pegawai akan semakin meningkat.
H3: Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja

Hubungan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Putra, dan Adnyani (2019)



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan adalah penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian bentuk dari hubungan antara dua atau lebih variabel yang bersifat sebab akibat yang digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2012:59). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Kabupaten Madiun yang berjumlah 37 pegawai dan sekaligus digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan survai

menggunakan kuesioner. Skala pengukuran menggunakan skala likert mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup/netral, setuju, dan sangat setuju. Metode pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deksriptif menggunakan mean dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 27. Ringkasan indikator pengukuran dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 3 Indikator Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Sumber
Komunikasi	a. Penyampaian informasi pekerjaan oleh pemimpin b. Penyampaian informasi dari para pegawai tentang pengambilan keputusan c. Diskusi antar pegawai d. Penyampaian informasi diluar jam kerja	Mariani dan Sariyathi (2017)
Budaya Organisasi	a. Karyawan siap mengambil risiko dalam pekerjaanya b. Karyawan menyukai hal-hal yang detail dalam pekerjaanya c. Keryawan berorientasi pada hasil yang akan dicapai d. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh e. Karyawan berusaha menjalin kerja sama dengan anggota lain untuk meningkatkan hasil f. Karyawan memiliki beban kerja yang tidak terlalu berat g. Pimpinan memberikan pekerjaan yang rinci dan logis	Julianto dan Hendriani (2014)
Lingkungan Kerja Fisik	a. Penerangan tempat kerja memadai b. Kebersihan di tempat kerja nyaman untuk bekerja c. Disediakan fasilitas yang memadai	Santoso dan Dewi (2018)
Kepuasan Kerja	a. Karyawan Puas dengan gaya pengellaan pimpinan b. Karyawan puas dengan kemampuan pengambilan keputusan pimpinan c. Karyawan puas dengan kesempatan bekerja yang diberikan d. Karyawan puas tentang keputusan yang terkait dengan pekerjaanya e. Karyawan puas dengan gaji yang diberikan dari pekerjaanya f. Karyawan puas dengan kesempatan promosi jabatan g. Karyawan puas dengan kebebasan yang diberikan untuk menjalankan tugas h. stabilitas	Cekmecelio <i>Glu et al</i> (2012)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden meliputi beberapa aspek yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. Penelitian ini menggunakan penyebaran angket/kuesioner sejumlah 37 yang terdiri Pegawai Negeri Sipil dengan kuesioner 37 data yang diolah. Berdasarkan data yang disebarkan melalui kuesioner maka secara singkat responden sebagai berikut :

Tabel 4. Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah orang	Persentase (%)
Umur		
<26 thn	-	-
26-35 thn	7 Orang	18,9%
36-45 thn	17 Orang	45,9%
>45 thn	13 Orang	35,1%
Pendidikan Terakhir		
SMA	-	-
Diploma	-	-
S1	32 Orang	86%
S2	5 Orang	14%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	23 Orang	62%
Perempuan	14 Orang	38%
Posisi Pekerjaan		
Inspektur	1	2,7%
Sub bagian	3	8,1%
Sekretaris	1	2,7%
Inspektorat Investigasi dan Penanganan Pengaduan	1	2,7%
Inspektorat Pembantu Wilayah	4	10,8%
Auditor	27	72,9%
Status Kepegawaian		
PNS	37	100%
Non PNS	-	-

Sumber: Data primer diolah

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel 5 dibawah ini merupakan rangkuman deskripsi variabel komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja.

Tabel 5. Deskriptif Variabel

No	Variabel	Mean	Keterangan
1	Komunikasi	3,76	Tinggi
	Penyampaian informasi pekerjaan dari atasan efektif	4,00	Tinggi
	Penyampaian informasi saya terhadap pimpinan dalam memberi masukan sudah baik	4,00	Tinggi
	Diskusi antar pegawai dalam menemukan solusi permasalahan berjalan efektif	4,13	Tinggi
	Penyampaian informasi pekerjaan diluar jam kerja efektif	4,32	Sangat Tinggi
2	Budaya Organisasi	4,51	Sangat Tinggi
	Siap mengambil risiko dalam pekerjaan	4,64	Sangat Tinggi
	Menyukai hal hal yang detail dalam pekerjaan	4,64	Sangat Tinggi
	Saya selalu berorientasi pada hasil yang akan dicapai	4,72	Sangat Tinggi
	Instansi menciptakan hubungan yang harmonis antar pegawai	4,43	Sangat Tinggi
	Mengutamakan kepentingan bekerja dengan tim	4,57	Sangat Tinggi
	Bekerja lebih agresif dan kompetitif	4,18	Tinggi
	Instansi selalu menekankan pada kestabilan	4,43	Sangat Tinggi
3	Lingkungan Kerja Fisik	4,55	Sangat Tinggi
	Penerangan dalam tempat kerja sudah memadai	4,56	Sangat Tinggi
	Kebersihan di perusahaan membuat nyaman dalam bekerja	4,54	Sangat Tinggi
	Fasilitas yang disediakan oleh instansi sudah memadai untuk melaksanakan pekerjaan	4,56	Sangat Tinggi
4	Kepuasan Kerja	4,32	Sangat Tinggi
	Puas dengan gaya pengelolaan pimpinan	4,27	Sangat Tinggi
	Puas dengan kemampun pimpinan dalam pengambilan keputusan	4,29	Sangat Tinggi
	Puas dengan kesempatan bekerja yang diberikan disini	4,45	Sangat Tinggi
	Puas dengan keputusan yang berikan	4,32	Sangat Tinggi
	Puas dengan gaji yang didapatkan karena sesuai dengan pekerjaan	4,27	Sangat Tinggi
	Mendapat kesempatan untuk promosi jabatan	4,48	Sangat Tinggi
	Puas dengan kebebasan yang diberikan untuk menjalankan tugas	4,29	Sangat Tinggi
	Menyukai pekerjaan	4,42	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah

Pada tabel 5 dapat diketahui variabel komunikasi rata-rata jawaban responden sebesar 4,11 dengan kriteria tinggi, variabel budaya organisasi memperoleh rata-rata jawaban responden 4,51 dengan kriteria sangat tinggi,

lingkungan kerja fisik memperoleh rata-rata jawaban responden 4,51 dengan kriteria sangat tinggi, dan kepuasan kerja memperoleh rata-rata jawaban responden 4,32 dengan kriteria sangat tinggi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	t_{hitung}	sig. (0,05)	sig. satu sisi ($\alpha/2$)	Ket
Konstanta	1,155				
K	0,567	5,443	0,000	0,000	signifikan
BO	0,170	1,912	0,065	0,032	Signifikan
LKF	0,038	0,565	0,576	0,283	Tidak signifikan

$R^2 = 0,728$

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 6 hasil analisis regresi dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$\text{Kepuasan Kerja} = 1,155 + 0,567X_1 + 0,170X_2 + 0,038X_3$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1,155 menunjukkan bahwa apabila variabel komunikasi (X1), budaya organisasi (X2), lingkungan kerja fisik (X3) konstan, maka variabel kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,155
2. Nilai koefisien variabel komunikasi (X1) bernilai positif sebesar 0,567 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika komunikasi meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,567 dengan menganggap bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik konstan.
3. Nilai koefisien variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,170 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika budaya organisasi meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,170 dengan menganggap bahwa komunikasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X3) konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X3) sebesar 0,038 bernilai positif mempunyai arti bahwa lingkungan kerja fisik meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,038 dengan menganggap bahwa komunikasi (X2) dan budaya organisasi (X3) konstan

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,728 yang berarti

komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 72,8%.

Pengaruh komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji t diketahui bahwa variabel komunikasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,443 > 1,690 dengan tingkat signifikansi 0,000 > 0,05 hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima yang berarti bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Madiun.

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil rata-rata item pernyataan komunikasi adalah tinggi (4,11). Respon tertinggi terdapat pada item pernyataan nomor 3 yaitu penyampaian informasi pekerjaan diluar jam kerja cukup efektif dengan penilaian rata-rata 4,11 (tinggi). Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Adnyani (2019) yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji t diketahui bahwa variabel komunikasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,912 > 1,690 dengan tingkat signifikansi 0,032 < 0,05 hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima yang berarti bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Madiun. Artinya pegawai Inspektorat Kabupaten Madiun siap mengambil risiko dalam pekerjaannya, berorientasi pada tim, kelompok dan berorientasi pada hasil yang ingin dicapai.

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil dari rata-rata item pernyataan budaya organisasi adalah sangat tinggi (4,51). Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dan Adnyani, (2019) dan Julianto dan Hendriani, (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai t_{hitung} sebesar $5,443 > 1,690$ dengan tingkat signifikansi $0,238 > 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Madiun namun memiliki arah yang positif.

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil rata-rata item pernyataan lingkungan kerja fisik adalah sangat tinggi (4,55). Pada hasil tidak signifikan diduga karena terdapat 1 responden yang menjawab netral, dan 1 responden menjawab tidak setuju. Artinya terdapat pegawai yang kurang puas dengan kondisi lingkungan kerja fisik yang terdapat di Inspektorat Kabupaten Madiun. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Adnyani (2019) yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Penelitian dilakukan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Madiun yang beramatkan di Jl. MT. Haryono no 56, Kabupaten Madiun. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis 1 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis 2 dapat diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja
3. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis 3 ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja

SARAN

1. Saran Praktis

- a. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini sebaiknya Inspektorat Kabupaten Madiun mempertahankan komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan sesama pegawai dengan baik.
- b. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika instansi memiliki budaya organisasi yang baik maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Hal ini sebaiknya Inspektorat Kabupaten Madiun selalu menekankan pegawai untuk selalu inovatif, detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada sesama karyawan, agresif dan kompetitif, dan mempertahankan stabilitas.
- c. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti sebaiknya Inspektorat Kabupaten Madiun memperbaiki lingkungan kerja fisik seperti melengkapi fasilitas-fasilitas penunjang pekerjaan.

2. Saran Akademis

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menambahkan jumlah sampel dan variabel lebih banyak lagi sehingga hasilnya pun akan lebih mendekati keadaan sebenarnya. Dengan demikian diharapkan pada penelitian yang akan datang untuk memperluas ruang lingkup penelitian bukan hanya pada pegawai yang ada di Inspektorat Kabupaten Madiun. Selain itu melihat hasil R^2 sebesar 72,8% dan sisanya sebesar 27,2% yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai Inspektorat tidak hanya variabel yang ada dalam penelitian ini, masih ada variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja ada pegawai, sehingga untuk pengembangan

penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain. Keterbatasan lain dalam pengembangan indikator variabel-variabel penelitian, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat diperbaiki oleh penelitian dengan kajian-kajian teori yang umum dipergunakan para peneliti pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Cekmecelio glu et al, Hulya Gundus, dan Ayse Gunseland Tugce Ulutas. (2012). Effect Of Emotional Intelligence On Job Satisfaction: An Empirical Study On Call Employess. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 363-369.
- Deliusno. (2016). *PNS Jadi Profesi Dengan Tingkat Kepuasan Tertinggi*. Didapat dari <https://tekno.kompas.com/read/2016/07/25/19100017/PNS.Jadi.Pro.fesi.dengan.Tingkat.Kepuasan.Terting.gipage=all>
- Fred Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Inspektorat Kabupaten Madiun. (2019). Visi Misi Inspektorat Kabupaten Madiun (2019). Didapatkan dari <https://inspektorat.madiunkab.go.id/dokumen-pendukung-sakip/>
- Julianto, dan Hendriani. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Bea Dan Cukai (DJBC) Riau Dan Sumatra Barat. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 13-26.
- Mariani, dan Sariyati. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Journal Manajemen*, 6(7), 3540-3569.
- Putra, dan Adnyani. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. *E-journal Manajemen*, 8(4), 2014-2041.
- Robbins dan Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Enambelas. Salemba Empat : Jakarta.
- Robbins, S, P. (2006). *Perilaku Organisasi* (edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, dan Dewi. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sukanda Djaya Denpasar. *E-Journal Manaemen*, 8(11), 6488-6508
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Kelima. Bandung: PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (mix methhods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan Reaserch and Development*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sutanto, dan Aftono. (2002). Peran Budaya Organisasional Untuk Meningkatkan Kepuasa Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 120-129
- Wirawan, dan Sudharma. (2015). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-journal Manajemen*, 4(10), 3037-3062.