

PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN MUARA LAKITAN KABUPATEN MUSI RAWAS

Nurussyifa Safira¹, Fitria², Rudi Azhar³

¹²³Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau
e-mail: *nurussyifasafira62@gmail.com¹, fitria@univbinainsan.ac.id²,
rudiazhar@univbinainsan.ac.id³

*Corresponding Author

Abstrak

Hasil uji Regresi Linier Berganda Komunikasi, Budaya organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas diperoleh nilai $a = 1,098$ dan nilai $b = 0,035$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, maka persamaan regresinya adalah : $Y = 1,098 + 0,035 X_1 + 0,058 X_2 + 0,684 X_3$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 1,098 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel Komunikasi, Budaya organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan kerja pegawai adalah sebesar nilai $\beta / a = 1,098$. Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,996. Ini berarti bahwa besarnya sumbangan Komunikasi dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas adalah sangat kuat. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,192. Berarti bahwa besarnya pengaruh Komunikasi dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,996 atau sebesar 99,6%, sedangkan sisanya sebesar 0,4%. Dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, pengawasan dan sebagainya.

Kata kunci : Komunikasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

Abstract

The results of the Multiple Linear Regression test for Communication, Organizational Culture, and Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction at the Muara Lakitan District Office, Musi Rawas Regency obtained a value = 1.098 and b value = 0.035 then the values a and b are arranged into the multiple linear regression equation $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, then the regression equation is: $Y = 1.098 + 0.035 X_1 + 0.058 X_2 + 0.684 X_3$. From the equation for the estimated value of the regression function above, it can be seen that the constant value obtained is 1.098. This illustrates that without being influenced by the variables Communication, Organizational Culture, and Physical Work Environment on Employee Job Satisfaction, the value is $\beta / a = 1.098$. The results of the calculation of the coefficient of determination obtained the value of R is 0.996. This means that the contribution of Communication and Work Organizational Culture to Job Satisfaction at the Muara Lakitan District Office, Musi Rawas Regency, is very strong. Then from the calculation of the coefficient of determination (R^2) of 0.192. This means that the magnitude of the influence of Communication and Work Organizational Culture on Job Satisfaction at the Muara Lakitan District Office, Musi Rawas Regency is 0.996 or 99.6%, while the remaining is 0.4%. Influenced by other variables not included in this study such as variables of motivation, supervision and so on.

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



I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi telah terjadi berbagai perubahan baik di bidang teknologi, ekonomi, dan pendidikan. Perubahan ini tentu saja membawa dampak bagi setiap instansi. Oleh karena itu, setiap instansi harus mempertahankan kualitas sumber daya manusianya karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi penunjang keberhasilan dalam melakukan pekerjaan. Salah satu strategi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara memberikan kepuasan kerja pada pegawai.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai apabila kepuasan kerja pegawai diperhatikan oleh suatu instansi yang nantinya juga akan menciptakan komitmen pada pegawai. Pegawai yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Jika instansi mampu memberikan rasa nyaman, menghargai kerja pegawai dan memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan potensi diri mereka.

Pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah akan sulit mencapai hasil yang baik, pegawai tersebut akan mudah menyerah pada keadaan dari pada untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi. Hal ini akan berlainan jika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan mengatasi kesulitan mengenai tugas dan mengatasi pekerjaannya. Hal itulah yang dapat meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja seorang pegawai.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Sudaryo et al., 2020)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap suatu kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu,

maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang, atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari segi komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik dalam suatu instansi.

Komunikasi merupakan suatu hal yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia bahkan komunikasi telah menjadi suatu fenomena bagi terbentuknya suatu masyarakat atau komunitas yang terintegrasi oleh informasi. Secara sederhana komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan antara penyampai pesan dan orang yang menerima pesan. (Syaiful Rohim, 2020)

Budaya organisasi adalah sebuah pola sumsi dasar yang cukup bekerja baik untuk dipertimbangkan layak karena itu diajarkan kepada naggota baru sebagai cara yang benar untuk mempresepsikan, berpikir, dan merasa dalam berhubungan dalam suatu masalah. (Wibowo, 2020)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Hal ini turut mempengaruhi semangat dan emosi kerja para pegawai seperti faktor penerangan, kebersihan, kelembaban dan yang lain sebagainya. (Sudaryo et al., 2020)

Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas merupakan suatu layanan publik yang berhubungan dengan segala kegiatan seluruh masyarakat. Instansi ini mempunyai susunan organisasi, visi dan misi, dharma wanita yang bergerak di bidang pendidikan, ekonomi dan sosial budaya. selain itu kantor camat ini memiliki 33 pegawai diantaranya 20 pegawai Negeri Sipil dan 13 honorer.

Secara teoritis untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai tecermin dari sisi yang berbeda-beda. Pertama, dari segi komunikasi. Pada kantor camat Muara Lakitan ini masih lambannya dalam hal melayani masyarakat yang datang. Adapun dalam hal penyampaian informasi masih ada yang belum memahami maksud dan tujuan dari tugas atau tanggung

jawab yang diberikan sehingga harus bertanya lagi.

Selain itu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang kedua segi budaya organisasi, hal ini sangat penting bagi suatu instansi agar pegawai terbiasa dengan aturan-aturan yang ada dan menjadi dasar keyakinan instansi dengan tujuan untuk mengatasi semua masalah-masalah yang terjadi di instansi tersebut. Permasalahan budaya organisasi yang ada yakni dalam hal kedisiplinan waktu dalam mengerjakan tugas masih kurang baik pelaksanaannya serta masih ada pegawai yang tidak ada di kantor pada saat jam kerja.

Dan yang ketiga, dari segi Lingkungan kerja fisik. Kantor camat muara lakitan menjadi pusat perhatian bagi masyarakat setempat dan bagi orang lain juga, hal ini dapat dilihat dari tata warna yang sudah pudar dan lumutan, fasilitas yang ada disana masih kurang terawat, penerangan ditempat kerja masih kurang dan untuk keamanan siang hari tidak ada.

Dari segi kepuasan kerja itu masih adanya keluhan atas sarana dan prasana yang kurang memadai sehingga membuat pegawai tersebut kurang nyaman. Kepuasan kerja sendiri juga penting untuk pegawai agar dapat meningkatkan semangat kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “**Pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas**”

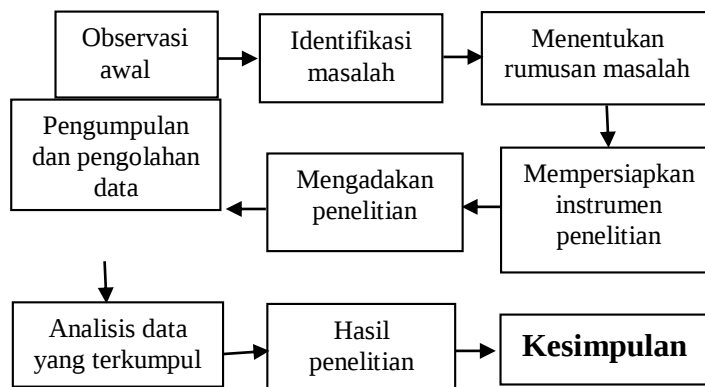
II. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap besaran atas variabel yang diwakilinya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini meliputi observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis pada objek

penelitian. Kuesioner merupakan teknik yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Analisis dokumen lebih mengarah pada bukti konkret, dengan instrumen untuk menganalisis isi dari dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian kita.

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut:



Gambar 1. Bagan Desain Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan yang berjumlah 33 pegawai. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Dengan responden sebanyak 33 orang pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Analisis Regresi Linier Sederhana
- Koefisien Korelasi
- Uji t
- Analisis Regresi Linier Berganda
- Koefisien Determinasi
- Uji F

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Uji coba peneliti di lakukan pada kantor Kecamatan Lubuklinggau Utara II yang beralamat di Jalan Kenanga 2 Lintas Kelurahan Batu Urip Kecamatan Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau.

Data responden yang diambil yaitu sebanyak 20 orang pegawai dengan menggunakan taraf signifikan 0,05 sebesar 0,444. Dari soal instrument pernyataan di diketahui semuanya di atas r_{tabel} . Ini berarti bahwa semua soal dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

Hasil uji realibilitas nilainya lebih besar dari pada taraf signifikan yaitu lebih dari 0,444 yaitu nilai *Crobach Alpha Spearman* Komunikasi (X_1) sebesar 0,937, variabel Budaya organisasi (X_2) sebesar 0,887, Lingkungan kerja Fisik (X_3) sebesar 0,966 dan Kepuasan kerja (Y) sebesar 0,949. Dari penjelasan ke Empat variabel tersebut dapat dikatakan reliabel karena nilai *Crobach Alpha Spearman* lebih besar dari r_{tabel} .

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi norma atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi Pearson, uji perbandingan rata-rata, analisis varian, dan sebagainya, karena data-data yang akan dianalisis parametrik harus terdistribusi normal. Dalam SPSS 22 for windows metode uji normalitas yang sering digunakan adalah uji *Liliefors* dan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.65 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Komunikasi (X ₁)	Budaya Organisasi (X ₂)	Lingkungan Kerja Fisik (X ₃)	Kepuasan Kerja (Y)
N		33	33	33	33
Normal	Mean	56,27	33,64	66,45	44,36
Parameters ^{a,b}	Std.				
	Deviation	6,206	3,690	7,851	5,390
Most	Absolute	,246	,224	,215	,225
Extreme	Positive	,136	,119	,150	,128
Differences	Negative	-,246	-,224	-,215	-,225
Kolmogorov-Smirnov Z		1,413	1,287	1,233	1,294
Asymp. Sig. (2-tailed)		,037	,073	,096	,070

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah Data menggunakan SPSS 22.0 for windows Tahun 2023

menunjukkan *Asym.sig (2 tailed.)* untuk variabel Komunikasi memiliki nilai 0,037, sedangkan sig untuk variabel Budaya organisasi memiliki nilai 0,073, sig untuk variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai 0,096 kemudian sig untuk variabel Kepuasan kerja memiliki nilai 0,070. Karena empatnya $> 0,05$, maka variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi data yang normal.

Uji linearitas pada variabel Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kepuasan kerja terdapat hubungan yang linear jadi linieritasnya terpenuhi.

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persamaan regresi linear berganda dan menghitung besarnya pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas. Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 33 orang responden diperoleh jawaban dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 22.0 for windows dapat diketahui hasil seperti berikut:

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	1,098	1,030		-1,066	,295
	Komunikasi (X1)	,035	,102	,040	,343	,734
	Budaya Organisasi (X2)	,058	,171	-,040	-,339	,737
	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	,684	,012	,996	58,584	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Data menggunakan SPSS 22.0 for windows Tahun 2023

Berdasarkan hasil perhitungan di

Hasil tests of normality di atas

atas, maka diperoleh nilai $a = 1,098$, $b_1 = 0,035$, nilai $b_2 = 0,058$ dan nilai $b_3 = 0,684$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ maka persamaan regresinya adalah : $Y = 1,098 + 0,035 X_1 + 0,058X_2 + 0,684X_3$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 1,098. hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan kerja adalah sebesar nilai $\beta / a = 1,098$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel komunikasi yang diperoleh sebesar 0,035 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Komunikasi maka Kepuasan kerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,035 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel budaya organisasi yang diperoleh sebesar 0,058 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel budaya organisasi maka Kepuasan kerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,058 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel lingkungan kerja fisik yang diperoleh sebesar 0,684 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel budaya organisasi maka Kepuasan kerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,684 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai dari koefisien determinasi yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan variabel dependen, nilai koefisien korelasi merupakan sebuah nilai untuk mengukur kekuatan pengaruh antara variabel respons Kepuasan kerja (Y) dengan semua variabel penjelas, X_1 , X_2 , X_3 Dengan cara memasukkan nilai rekapitan atau tabulasi data tersebut ke rumus koefisien korelasi

dan determinasi dengan menggunakan SPSS 22.0 for windows dengan hasil sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,996 ^a	,192	,991	,508
---	-------------------	------	------	------

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

Sumber: Hasil Olah Data menggunakan SPSS 22.0 for windows Tahun 2023

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,996. Ini berarti bahwa besarnya sumbangan Komunikasi, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja fisik dengan Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas adalah sangat kuat. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,192. Berarti bahwa besarnya pengaruh Komunikasi, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,996 atau sebesar 99,6%, sedangkan sisanya sebesar 0,4%. Dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, pengawasan dan sebagainya.

Untuk mengetahui Komunikasi, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas, maka digunakan uji F dengan menggunakan SPSS 22.0 for windows hasil sebagai berikut:

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	922,144	3	307,381	9,692	,000 ^b
Residual	7,493	29	,258		
Total	929,636	32			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik (X3), Komunikasi (X1), Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan rekapitulasi hasil uji F di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Komunikasi, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $F_{hitung} = 9,692$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,93$ dengan tingkat signifikan $\text{sig} = 0,05$, dengan taraf signifikan 95% serta $\alpha = 5\%$ dan $(n-k-1 = 33 - 3 - 1 = 29)$ serta pembilang ($K=3$), hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel Komunikasi, Budaya organisasi, dan Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

b. Pembahasan

Regresi Linier Berganda Komunikasi, Budaya organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas diperoleh nilai $a = 1,098$ dan nilai $b = 0,035$ kemudian nilai a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$, maka persamaan regresinya adalah $Y = 1,098 + 0,035 X_1 + 0,058 X_2 + 0,684 X_3$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas terlihat bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar 1,098 hal ini menggambarkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel Komunikasi, Budaya organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan kerja pegawai adalah sebesar nilai $\beta / a = 1,098$.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel komunikasi yang diperoleh sebesar 0,035 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel Kepuasan kerja maka Kepuasan kerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,035 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel budaya organisasi yang diperoleh sebesar 0,058 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel budaya organisasi maka Kepuasan kerja akan

berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,058 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi mewakili variabel lingkungan kerja fisik yang diperoleh sebesar 0,684 menunjukkan bahwa setiap perubahan pada variabel budaya organisasi maka Kepuasan kerja akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,684 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,996. Ini berarti bahwa besarnya sumbangan Komunikasi dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas adalah sangat kuat. Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,192. Berarti bahwa besarnya pengaruh Komunikasi dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas sebesar 0,996 atau sebesar 99,6%, sedangkan sisanya sebesar 0,4%. Dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, pengawasan dan sebagainya.

Hasil uji F di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Komunikasi dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas menunjukkan nilai $F_{hitung} = 9,692$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,93$ dengan tingkat signifikan $\text{sig} = 0,05$, dengan taraf signifikan 95% serta $\alpha = 5\%$ dan $(n-k-1 = 33 - 3 - 1 = 29)$ serta pembilang ($K=3$), hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel Komunikasi, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas. Hal ini membuktikan hipotesis pada penelitian terbukti dan hipotesis diterima.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Wayan roy & Gusti

Ayu berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali”**. Berdasarkan analisis dan pembahasan maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai tinggi. (Wayan et al., 2019). Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti dengan variabel yang sama, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah populasi dan sampel serta subjek penelitian yang ada.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

- Ada pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas dengan $t_{hitung} = 4,081$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,039$.
- Ada pengaruh budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas dengan $t_{hitung} = 4,016$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,039$.
- Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $t_{hitung} = 6,451$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,039$.
- Ada pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas dengan nilai $F_{hitung} = 9,692$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,93$.

V. SARAN

Setelah ditarik kesimpulan, peneliti memberikan saran dan semoga dapat

memberikan manfaat bagi Pegawai :

- Hendaknya pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan pegawai, maupun pegawai dengan pegawai agar tercipta kepuasan kerja.
- Membiasakan pegawai mengikuti peraturan yang ada sebagai bentuk perbaikan budaya organisasi yang selama ini telah terbentuk di Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas.
- Melengkapi sarana dan prasarana sebagai bentuk memperbaiki lingkungan kerja fisik sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik dari sebelumnya.
- Meningkatkan kinerja pegawai dengan senantiasa mengikuti kegiatan peningkatan kemampuan seperti pendidikan, pelatihan, seminar, dan lain sebagainya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arru Gideon, L., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi Keuangan Dan Manajemen*, 12.
- Ayu desi indrawati. (2013). *pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar*. 7.
- Dwi Nur, C., Prabawati, W., & Handayani, P. (2022). *Pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai inspektorat kabupaten madiun*. 20(2), 77–86.
- Dwi Ramadhan, F. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan: Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 2022–2591. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.2284>
- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., Akhmad, I., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2022).

- Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 52–63.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Magenta*, 9(2), 75–82.
- Mutiansi, H., Djaelani, A. K., & M. Ridwan Basalamah. (2020). *Pengaruh pengembangan karir, Employee Engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (pada The Bagong Adventure Museum Tubuh Kota Batu)*. 17–31.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Journal Educational Research and Social Studies*, 2, hal. 31.
- Riduwan, D. (2015). *Metode & Teknik menyusun proposal penelitian* (M. P. Prof. Dr. H.J.S. Husdarta (ed.); Cetakan ke). Alfabeta,Cv.
- Saripuddin, J. (2015). *Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sarana argo nusantara Medan*. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Shinta, O., Wibisono, W., Darmawan, D., Sadana, S. M. S., & P, A. W. G. (n.d.). Effect of Organizational Culture , Organizational Communication , Quality Work of Life and Work Environment on Employee Performance for Regional Secretariat Employees in Bandung City Government Environment. 2022, 17336–17350.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, nunung ayu. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik)* (theodorus erang (ed.)). penerbit andi.
- Sugiyono. (2017). *Cara mudah belajar spss dan lisrel teori dan aplikasi untuk analisis data penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (2nd ed.).
- Syaiful Rohim. (2020). *Teori Komunikasi Prespektif, Ragam & Aplikasi*. Rineka cipta.
- Tiwi, N., & Anton, P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 709–726.
- Wardhani, A. P., Hasiolan, K. B., & Minarsih, M. M. (2016). *Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai*. 2(2).
- Wayan, R., Putra, S., Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2019). *Lingkungan Kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Ramada Bintang Bali Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Setiap Perusahaan pada umumnya pasti memiliki tujuan yang jelas , baik itu tujuan jangka pendek maupun t. 8(4), 2014–2041*.
- Wibowo. (2020). *Budaya Organisasi* (2nd ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Wirdayani Wahab. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. Sucofindo cabang pekanbaru. *Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Dan Perbankan*, 1(2). <http://www.ufrgs.br/actavet/31-1/artigo552.pdf>
- Zamzami, & Sahana, W. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Journal Educational Research and Social Studies*, 2(April), 1–10.
- Rajagrafindo Persada.