

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Utara

Fitria Nur Rachmawati¹, Kis Indriyaningrum²

^{1,2} Manajemen S-1, Fakultas Ekonimka dan bisnis, Universitas Stikubank Semarang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor Kecamatan Semarang Utara. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber/responden asli. Sampel pada penelitian ini merupakan pegawai Kantor Kecamatan Semarang Utara sebesar 70 orang. Teknik pengambilan sampel ialah *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Alat uji di penelitian ini meliputi uji instrumen terdiri dari validitas dan uji reliabilitas, serta dilakukan uji model, meliputi uji koefisien determinasi (R^2) dan uji F. Selanjutnya dilakukan analisis regresi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, Kepuasan Kerja

Copyright (c) 2023 Marniati Syam

✉ Corresponding author :

Email Address : firtaria2@gmail.com

PENDAHULUAN

Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, Kepuasan Kerja. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan profesional merupakan suatu harapan organisasi. Bagi organisasi yang mempunyai hal tersebut akan bisa mencapai kepuasan kerja yang optimal atau memuaskan sesuai tujuan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok .

Kantor membutuhkan pegawai yang memiliki kepuasan tinggi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Maka hal ini disebabkan karena pegawai adalah salah satu aset paling penting oleh organisasi untuk melakukan proses jalannya suatu organisasi. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang optimal. Kepuasan kerja pegawai yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai puncak kesuksesan kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Gaya kepemimpinan adalah Pemimpin (leader) merupakan seorang yang bisa mempengaruhi orang lain dan mempunyai otoritas manajerial (leadership) adalah proses memimpin sebuah kelompok. Gaya kepemimpinan

adalah proses kegiatan seorang pemimpin untuk menggerakkan orang lain dengan mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi orang lain, untuk mewujudkan hasil dan tujuan yang diharapkan. (Robbins (2016). Menurut Iqma dan Liana (2022) Semakin rendah metode Gaya Kepemimpinan maka akan menyebabkan peningkatan turnover intention. Hal ini dapat terjadi ketika seseorang memiliki asumsi bahwa pimpinannya tidak memotivasi pegawai dengan baik. Dengan demikian hipotesis dinyatakan diterima.

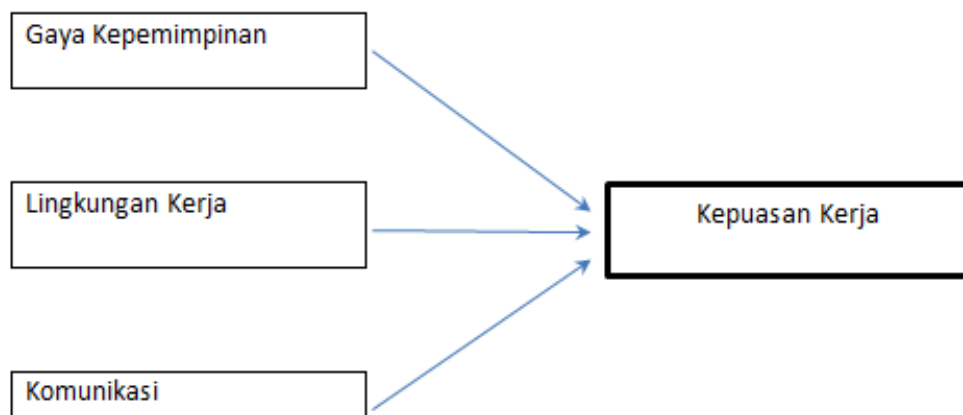
Faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja pegawai selanjutnya yaitu lingkungan kerja perusahaan merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam mengurangi suasana lelah dan bisa menghilangkan atau paling sedikit mengurangi rasa jenuh. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerjaan menjadi menurun, karena karyawan merasa terganggu dalam pekerjaan. (Aoliso dan Lao, 2018). Yang dimaksud dengan “lingkungan kerja” adalah keseluruhan lingkungan kerja, termasuk semua alat dan bahan yang digunakan, area tempat seseorang bekerja, dan metode kerja apapun, baik perorangan maupun kelompok. Penting untuk memahami lingkungan kerja karena mempengaruhi peluang kerja dan kompensasi pekerja karyawan. Lingkungan kerja yang dirasakan adalah periode ketika anggota organisasi telah menyatakan keprihatinan tentang lingkungan kerja yang sedang diarahkan. (Cahyani dan Suhana, 2021)

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan Kerja pegawai adalah komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerja sama antara manusia yang terlibat dalam kantor dan memiliki dampak sangat besar dalam proses pencapaian tujuan kantor. Peranan komunikasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai sangat penting karena sistem komunikasi yang baik akan memberikan kepuasan kerja pegawai dan meningkatkan produktivitas pegawai. dengan komunikasi seseorang bisa memberikan keinginan yang terpendam dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara, bahasa tubuh, atau isyarat dan sebagainya. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat juga terjalinnya hubungan kerja. Komunikasi yang kurang baik antar pegawai menyebabkan penurunan kepuasan kerja terhadap komunikasi (Wulandari, 2018).

Kantor Kecamatan Semarang Utara mempunyai pegawai yang berperan dalam melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya, yang mencakup bidang pemerintahan, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya Namun pada kantor Kantor Kecamatan Semarang Utara mempunyai masalah dalam Kepuasan kerja pada Gaya kepemimpinan yang kurang tegas dalam mengambil keputusan, Lingkungan Kerja yang fasilitasnya masih berbeda beda pada setiap ruangan, dan Komunikasi kerja yang kurang terjalin baik antar pegawai.

METODE, DATA, DAN ANALYSIS

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode angket atau kuesioner, dengan mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja .



Populasi dari penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Semarang Utara. Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 70 orang seluruh pegawai Kantor Kecamatan Semarang Utara. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling jenuh*. Kuesioner mulai disebar pada bulan Desember 2022.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Jumlah pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Utara yang dijadikan sebagai responden berjumlah 70 orang. Dan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 32 orang dengan persentase 45,7%. Sedangkan jumlah responden perempuan memiliki dengan jumlah 38 orang dengan persentase 54,3%. Dalam hal ini pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Utara adalah sebuah pekerjaan yang bisa dilakukan baik oleh laki-laki dan perempuan.

Pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Utara sebagian besar didominasi oleh responden yang berumur 31 – 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa yang mayoritas pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Utara merupakan pegawai dengan usia produktif yang memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga diharapkan dapat mencapai produktivitas kerja kantor.

Mayoritas pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Utara berpendidikan S1. Pegawai yang berpendidikan S1 dan S2 memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar untuk mencapai produktivitas kerja di kantor.

Pegawai di Kantor Kecamatan Semarang Utara didominasi oleh pegawai yang bekerja dengan masa kerja diatas 2 tahun. Hal ini menunjukan bahwa produktivitas kerja akan lebih mudah tercapai karena pekerjaan di Kantor Kecamatan Semarang Utara lebih banyak dikerjakan oleh karyawan yang sudah terbiasa dan dapat konsisten terhadap target perusahaan.

B. Deskripsi Variabel

Gaya Kepemimpinan memiliki nilai mean adalah 4,25. Hal ini berarti mayoritas responden Kantor Kecamatan Semarang Utara setuju dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Hal itu berarti bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Kantor Kecamatan Semarang Utara sudah baik, dalam memberikan motivasi dan dukungan pelaksanaan tugas kepada karyawan.

Lingkungan kerja memiliki nilai mean adalah 4,16. Hal ini berarti mayoritas responden Kantor Kecamatan Semarang Utara setuju dengan lingkungan kerja yang diterapkan. Hal itu berarti bahwa lingkungan kerja yang terjadi di Kantor Kecamatan Semarang Utara sudah baik, memberikan kenyamanan dan harmonis untuk membangkitkan semangat kerja kepada karyawan.

Komunikasi kerja memiliki nilai mean adalah 4,18. Hal ini berarti mayoritas responden Kantor Kecamatan Semarang Utara setuju dengan Komunikasi yang diterapkan. Hal itu berarti bahwa Komunikasi kerja yang terjadi di Kantor Kecamatan Semarang Utara sudah baik, dalam komunikasi yang berjalan antara atasan dan bawahan menciptakan kepuasan kerja yang optimal dalam menyelesaikan tugas.

Kepuasan Kerja memiliki nilai mean adalah 4,16. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja karyawan di Kantor Kecamatan Semarang Utara sudah di persepsi baik, dimana pegawai merasa sudah puas dengan supervisor dalam pelaksanaan tugas yang diberikan, dan hubungan rekan kerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat diselesaikan dengan cukup baik.

C. Uji Model

1. Uji Model Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1. Hasil Analisis Uji Determinasi

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square
Gaya Kepemimpinan (X1)	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,669
Lingkungan Kerja (X2)		
Komunikasi (X3)		

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,669 yang berarti bahwa kepuasan kerjakaryawan mampu dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi sebesar 66,9%, sedangkan sisannya sebesar 33,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar model yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel Penelitian	Unstandardize d		Standardize d	t	Signifikan
		Coefficients	Std. Error	Coefficients		
		B		Beta		
1	Gaya Kepemimpinan	.426	.209	.265	2.044	.045
2	Lingkungan Kerja	.481	.150	.358	3.197	.002

3	Komunikasi	.433	.179	.277	2.414	.019
---	------------	------	------	------	-------	------

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil persamaan regresi tersebut di atas dapat diartikan sebagai berikut:

$$Y = 0,265 X_1 + 0,358 X_2 + 0,277 X_3$$

- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini bermakna apabila gaya kepemimpinan dilakukan dengan baik maka kepuasan kerja akan baik.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini bermakna apabila lingkungan kerja yang harmonis sesuai dengan karyawan harapkan maka kepuasan kerja akan baik.
- Komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini bermakna apabila Komunikasi kerja sejalan dengan apa yang diharapkan karyawan maka kepuasan kerja akan baik.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. Uji Hipotesis

Berdasar table 3 maka dapat diketahui bahwa:

- Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian H1 diterima
- Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian H2 diterima.
- Komunikasi berpengaruh positif dan signi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian H3 diterima.

Penerapan gaya kepemimpinan yang dirasa dapat menciptakan kepuasan di Kantor Kecamatan Semarang Utara yaitu adanya gaya kepemimpinan yang menjalin hubungan baik dengan pegawai, pemimpin selalu menerima gagasan dari bawahnya, dan pemimpin memiliki kepedulian yang tinggi, pemimpin selalu menerima gagasan yaitu dalam bentuk mendengarkan ide dan menangkap ide para bawahnya, hubungan yang baik dengan pegawainya yaitu dalam bentuk pemimpin yang selalu menjaga keharmonisan terhadap bawahannya, pemimpin memiliki kepedulian yang tinggi yaitu dalam bentuk pemimpin memberi arahan, saran untuk karyawannya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang di lakukan oleh Yanoto et al (2018), Sinurat et al (2017), kustianto (2020).

Penerapan lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Semarang Utara yang dirasa dapat menciptakan kepuasan kerja adalah pada dekorasi atau tata letak ruangan dan penerangan ruangan pada kantor. Hal ini menandakan lingkungan kerja pada Kantor Kecamatan Semarang Utara memberikan tata warna dan penerangan yang baik dan hasil ruang kerja yang nyaman. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang di lakukan oleh Faisal et al (2018), Safari et al (2019), Dane et al (2019) dan Sandra et al (2022).

Komunikasi kerja yang di rasa dapat menciptakan kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Semarang Utara yaitu adanya karyawan yang mampu mengendalikan kendala kerjanya sendiri, menjalin komunikasi dengan atasan, pemimpin memberikan intruksi yang jelas kepada bawahan. Karyawan yang mampu mengendalikan kendala kerja sendiri yaitu dalam bentuk menanggung segala resiko atas pekerjaannya. Menjaln komunikasi dengan atasnya misalnya dalam bentuk

mendengarkan atau menanggapi pembicaraan atasan. Pemimpin memberikan intruksi yang jelas misalnya memberikan arahan dan contoh sebelum bertugas. Hal ini menandakan komunikasi pada Kantor Kecamatan Semarang Utara memiliki kenyamanan kepuasan terhadap komunikasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang di lakukan oleh Sandra et al (2021), Saferi et al (2019) dan Hutagalung et al (2018).

SIMPULAN

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Semarang Utara. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kantor, maka akan baik kepuasan kerja karyawannya. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Semarang Utara. Artinya semakin harmonis lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Komunikasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Semarang Utara. Artinya apabila komunikasi kerja sejalan apa yang diharapkan karyawan dengan baik, maka kepuasan kerja karyawan akan baik.

Referensi :

- Afandi, P. (2018). *Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators)*. Riau: Zanafa Publishing, 5, 12-18.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang - Core Reader. Diambil 24 Januari 2023, dari <https://core.ac.uk/reader/268045150>
- Arni Muhammad. (2016). *Komunikasi Organisasi (Edisi Kedu)*. Jakarta.
- Basukianto Siti Puspita Sari1. (2022). Kepuasan Kerja Karyawan (Untuk Kasus PT. BPR BKK /PERSERODA Kabupaten Demak). *Jurnal Mirai Management*.
- Dian Fitri Cahyani, Suhana. (2021). PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI PENGELOLAAN LINGKUNGAN KERJA , STRES KERJA DAN BEBAN KERJA (Studi pada PT. Dasaplast Nusantara Jepara). *Ilmu Manajemen*, 2019, 978-979.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- employee retention. *Review of Economics and Political Science*, 3(2), 2039. <https://doi.org/10.1108/rebs-07-2018-002>
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Yamaha Mataram Sakti Semarang). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022-2182.
- Faisal; Erni Hayati Nasution; Said Musnadi. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Vol.2 No., 1*. Universitas Syiah Kuala: Banda Aceh.
- Ganesha, D. D., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Unit Data Scientist Divisi Digital Service PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 3(9), 495-502.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9. Diambil dari http://slims.umn.ac.id/index.php?p=show_detail&id=19545
- Hartatik, I. P. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Yogyakarta: Laksana.
- Hutagalung, I. (2020). Perilaku komunikasi santri Kota Tangerang terkait informasi pornografi melalui Internet related with pornographic information through the Internet. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 8(2), 265-278.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta Pt. Raja Grafindo.

- Kustianto, Y. E. A. (2020). Pengaruhi Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 224–233. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3661>
- Mugni Jayadi, R., & Liana, L. (2022). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 661–670. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2323>
- R,Brahmasari, ., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Robbins, S. P. & T. A. J. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi - Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia. (edisi kesepuluh).
- Runtu, R. H., Pio, R. J., A, Sandra., Studi, P., Bisnis, A., Ilmu, F., ... Ratulangi, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado, 3(4).
- Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd. Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong. *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*, 5(1), 1339–1351. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.p>
- Santoso, M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 11(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/729%0Ahttps://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/download/729/451>
- Suhana, S. O. A. (2022). Pengaruh Modal Psikologi dan kualitas kehidupan Kerja Dan Dampak pada kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Indonesia*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sukanto Reksohadiprodjo, I. G. (2018). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta. Kencana.
- Sinurat, E. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan. *Jurnal ilmiah Methonomi*, 3(2), 92–106
- Tampubolon, R. P. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*.
- Wulandari, S. (2018). Media Sosial Dan Perubahan Perilaku Bahasa. *Mediakom : Jurnal Ilmu Komunikasi*, 2(1), 181 - 188. <https://doi.org/10.35760/mkm.2018.v2i1.1890>
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–10.