

The Influence of Leadership, Work Environment, and Communication on Employee Job Satisfaction at the Personnel and Human Resources Development Agency of Buleleng Regency

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Buleleng

Agus Jully Awan Cs^{1*}, Komang Krisna Heryanda², Putu Indah Rahmawati³

Universitas Pendidikan Ganesha^{1,2,3}

aguscs7@gmail.com; krisna.heryanda@undiksha.ac.id; indah.rahma@undiksha.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of leadership, work environment and communication individually and jointly on employee job satisfaction at BKPSDM Buleleng Regency. This study is a population study where the population taken in this study is 45 people who are employees with Civil Servant status at BKPSDM Buleleng Regency. The method of collecting research data was carried out by surveys using instruments in the form of questionnaires. Data analysis using multiple linear regression was performed using SPSS 21 for windows. Data quality tests and classical assumptions such as normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests are performed first before developing hypotheses. Research findings show that there is a positive and significant influence of leadership, work environment and communication on job satisfaction both individually and simultaneously in BKPSDM Buleleng Regency.

Key words : Leadership, Work Environment, Communication, and Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi secara individual maupun secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yang mana populasi yang diambil pada penelitian ini sejumlah 45 orang yang merupakan pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Buleleng. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan dengan survei yang menggunakan instrumen berupa kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan SPSS 21 *for windows*. Uji kualitas data dan asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas dilakukan terlebih dahulu sebelum mengembangkan hipotesis. Temuan penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja baik secara individual dan secara bersama-sama pada BKPSDM Kabupaten Buleleng.

Kata kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

SDM organisasi memainkan peran vital dalam pencapaian tujuan organisasi. SDM merupakan aset berharga yang sudah semestinya memperoleh perhatian khusus dari organisasi. Perhatian khusus yang diberikan organisasi kepada sumber daya manusia atau pegawai, merupakan upaya organisasi menciptakan kepuasan pegawai dalam sebuah organisasi. Menurut Sinambela (2016), persepsi seorang pegawai pada tugas-tugasnya, yang merupakan hasil kerjanya sendiri dan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, antara lain kondisi pekerjaan, hasil pekerjaan, dan pekerjaan itu. Busro (2018) kepuasan kerja juga dipandang sebagai sebuah perbandingan tentang harapan dan apa yang diperoleh.

Pencapaian tujuan organisasi secara tidak langsung dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai. Organisasi dengan segala upayanya, yang telah mampu memenuhi harapan-harapan pegawainya secara proporsional, akan menciptakan kondisi kerja dimana pegawai akan memacu dirinya,

memberikan bentuk terbaik dari kinerjanya sehingga secara tidak langsung turut memberikan andil dalam meningkatkan kinerja organisasi. Faktor-faktor seperti kompensasi yang sesuai dan pantas, penempatan yang tepat, beban pekerjaan, lingkungan kerja, peralatan yang mendukung pekerjaan, sikap kepemimpinan, dan tugas yang berulang dapat mempengaruhi persepsi puas atau tidak puas karyawan (Hasibuan, 2016). Selanjutnya menurut Haris et al. (2023), kepuasan kerja dipengaruhi faktor-faktor yaitu gaji, keamanan pekerjaan, peluang maju, manajemen dan perusahaan, supervisor dan atasan, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi pekerjaan termasuk kafetaria, saluran sirkulasi udara, lokasi parkir, saluran informasi, aspek sosial pekerjaan, komunikasi dan fasilitas tempat kerja. Berdasarkan beberapa faktor yang telah dipaparkan, untuk membatasi penelitian maka penulis memfokuskan penelitian pada aspek kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng.

2. Tinjauan Pustaka

Menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengajak orang-orang untuk bekerja bersama mencapai suatu target yang diinginkan. Selanjutnya menurut Busro (2018), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mengajak orang lain untuk melakukan sesuatu bersama-sama secara sukarela guna mencapai target yang ditentukan. Kepemimpinan adalah keterampilan pribadi yang melibatkan kemampuan menginspirasi dan memotivasi orang lain untuk mengambil tindakan berdasarkan penerimaan mereka oleh kelompok dan memiliki kemampuan unik yang berguna dalam keadaan tertentu (Hutahaean, 2021). Disimpulkan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan dan mengawasi orang-orang dalam sebuah organisasi agar dapat melaksanakan apa yang diharapkan secara sukarela dan telah direncanakan untuk merealisasikan target organisasi. Kepemimpinan diukur dengan kemampuan mengendalikan bawahan, mengambil keputusan, memotivasi bawahan, komunikasi, dan tanggung jawab (Kartono, 2016).

Afandi (2018), mengatakan bahwa lingkungan kerja ialah sesuatu dalam lingkungan pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya. Keseluruhan peralatan pekerja, lingkungan di mana dia bekerja, dan cara dia melakukan pekerjaannya, semuanya dapat dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah hal-hal yang bersifat fisik maupun tidak berwujud di tempat kerja dapat berdampak pada kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawab dan pekerjaannya sehari-hari (Rahmawati et al., 2020). Pada tulisan lainnya Winata (2021), mendefinisikan lingkungan kerja ialah kehidupan fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja suatu organisasi mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja ialah hal-hal yang ada disekitar pegawai atau karyawan yang ditemukan di tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Penerangan dan cahaya, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan merupakan indikator dari lingkungan kerja (Winata, 2021).

Menurut Busro (2018), menyatakan bahwa komunikasi adalah transfer informasi dua arah antara komunikator dan komunikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik media tersebut digunakan atau tidak. Komunikasi mencakup 5 (lima) sudut pandang, yaitu komunikator, pesan, media, komunikan dan dampak. Dilihat dari kelima sudut pandang tersebut, komunikasi merupakan cara penyampaian pesan yang paling umum dilakukan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan dampak tertentu (Riinawati, 2019). Selanjutnya menurut Suherman (2020), menyatakan bahwa tindakan pertukaran simbol atau tanda, baik secara verbal maupun nonverbal, antara pengirim dan penerima pesan merupakan proses komunikasi. Untuk menafsirkan suatu simbol dengan cara yang sama, komunikasi berupaya menjalin hubungan kebersamaan. Menurut Suprayitno (2021), mendefinisikan komunikasi sebagai proses transfer informasi, ide, dan pesan dari satu pihak ke pihak lain untuk mencapai target bersama. Disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau informasi dari pemberi pesan kepada

penerima pesan baik secara langsung maupun tidak langsung yang memberikan efek tertentu bagi pemberi dan penerima pesan. Pemahaman, hubungan yang makin baik, kesenangan, pengaruh pada sikap, dan tindakan merupakan indikator komunikasi efektif (Lestari, 2021).

Kepuasan kerja juga dipandang sebagai sebuah perbandingan tentang harapan dan apa yang diperoleh (Busro, 2018). Selanjutnya menurut Haris et al. (2023), menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi faktor-faktor yaitu gaji, keamanan pekerjaan, peluang maju, manajemen dan perusahaan, supervisor dan atasan, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi pekerjaan termasuk kafetaria, sirkulasi udara, lokasi parkir, saluran informasi, aspek sosial pekerjaan, komunikasi dan fasilitas tempat kerja. Berdasarkan definisi tentang kepuasan kerja yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah suatu sikap seseorang yang muncul sebagai akibat dari persepsi mereka yang berkaitan dengan situasi maupun kondisi pekerjaan mereka baik bersifat positif maupun negatif yang erat kaitannya dengan pemenuhan harapan individu. *Turnover*, tingkat ketidakhadiran (absen) kerja, usia, hierarki pekerjaan, ukuran organisasi merupakan indikator pengukuran kepuasan kerja (Mangkunegara, 2017).

3. Metode Penelitian

Penelitian mempergunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan kausal. Populasi ialah Pegawai Negeri Sipil pada BKPSDM Kabupaten Buleleng sejumlah 47 orang. Untuk menjaga objektivitas penelitian maka populasi yang dipergunakan sejumlah 45 orang (jumlah populasi penelitian dikurangi 2 orang yang berstatus sebagai peneliti dan sebagai pimpinan). Metode pengumpulan data menggunakan teknik survei dan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Kuesioner disusun dengan menggunakan *Skala Likert* yang terdiri dari 5 kriteria. Analisis data menerapkan pengujian statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, pengujian determinasi, pengujian statistik t dan statistik F. Sebelum menganalisis data dilakukan uji instrumen serta uji asumsi klasik.

4. Hasil dan Pembahasan

Merujuk pada data kuesioner, karakteristik responden dapat diklasifikasikan berdasarkan pada jenis kelamin yaitu laki-laki sejumlah 37,8%, perempuan sejumlah 62,2%. Berdasarkan umur yaitu umur pada rentang 21-30 tahun sejumlah 2,2%, rentang 31-40 tahun 37,8%, dan lebih dari 40 tahun sejumlah 60%. Berdasarkan pendidikan yaitu SMA/SMK sederajat sejumlah 13,3%, Diploma sejumlah 4,4%, Sarjana sejumlah 64,4% dan Magister sejumlah 17,8%.

Pengujian instrumen

Menurut Sugiyono (2022), apabila koefisien korelasi $\geq 0,3$ maka suatu instrumen dinyatakan valid. Selanjutnya jika koefisien keandalan atau *Cronbach's Alpha* $> 0,70$ maka sebuah instrumen dapat disebut reliabel (Ghozali, 2021).

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	.896	Valid	.926	Reliabel
	X _{1.2}	.890			
	X _{1.3}	.826			
	X _{1.4}	.888			
	X _{1.5}	.812			
	X _{1.6}	.823			
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	.900	Valid	.843	Reliabel
	X _{2.2}	.848			
	X _{2.3}	.741			

	X _{2.4}	.563			
	X _{2.5}	.860			
Komunikasi (X₃)	X _{3.1}	.951	Valid	.956	Reliabel
	X _{3.2}	.940			
	X _{3.3}	.904			
	X _{3.4}	.937			
	X _{3.5}	.886			
Kepuasan Kerja (Y)	Y ₁	.868	Valid	.877	Reliabel
	Y ₂	.773			
	Y ₃	.864			
	Y ₄	.869			
	Y ₅	.730			

Pengujian asumsi klasik

Suatu model regresi dikategorikan baik apabila terbebas dari asumsi klasik statistik.

Tabel 2 Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		45
Normal Parameters^{a,b}	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.24492816
Most Extreme Differences	<i>Absolute</i>	.103
	<i>Positive</i>	.065
	<i>Negative</i>	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.690
Asymp. Sig. (2-tailed)		.728

Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,690 dengan nilai signifikansi sebesar 0,728 > 0,05, menandakan bahwa data terdistribusi normal yang berarti model asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 3 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	2.097	2.109		.994	.326		
Kepemimpinan	.217	.102	.248	2.123	.040	.626	1.598
Lingkungan Kerja	.399	.138	.400	2.884	.006	.442	2.262
Komunikasi	.222	.105	.282	2.118	.040	.481	2.080

Berdasarkan data yang disajikan dapat diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang nilai VIFnya lebih besar dari 10 dan tidak ada variabel independen yang nilai tolerance-nya kurang dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas.

Tabel 4 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.914	1.103		.829	.412
	Kepemimpinan	.064	.053	.231	1.197	.238
	Lingkungan Kerja	.015	.072	.049	.213	.832
	Komunikasi	-.044	.055	-.176	-.797	.430

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan data yang disampaikan pada Tabel 4, menunjukkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan tidak adanya heterokedastisitas dalam model regresi.

Pengujian Hipotesis

Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh koefisien regresi yang menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis yang dihasilkan. Adapun hasil analisis regresi sebagai berikut.

Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.097	2.109		.994	.326
	Kepemimpinan	.217	.102	.248	2.123	.040
	Lingkungan Kerja	.399	.138	.400	2.884	.006
	Komunikasi	.222	.105	.282	2.118	.040

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 5, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,097 + 0,217 X_1 + 0,399 X_2 + 0,222 X_3 + e$$

Persamaan model regresi yang terbentuk dapat diinterpretasikan yaitu nilai konstanta 2,097 artinya apabila nilai variabel bebas konstan, maka rata-rata nilai variabel terikat 2,097. Merujuk hal tersebut, kombinasi variabel bebas dapat meningkatkan variable terikat. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,217 artinya apabila ada penambahan kepemimpinan senilai 1 satuan, maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,217 satuan dengan syarat lingkungan kerja dan komunikasi nilainya konstan. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,399 artinya apabila ada penambahan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,399 satuan dengan syarat kepemimpinan dan komunikasi nilainya konstan. Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,222 artinya apabila ada penambahan komunikasi sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,222 satuan dengan syarat kepemimpinan dan lingkungan kerja bernilai konstan.

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.625	2.32561

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Adjusted R Square sebesar 0,625 yang menunjukkan bahwa variasi variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi hanya mampu menjelaskan 62,5% variasi variabel kepuasan kerja. Persentase sisa senilai 37,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 7 Hasil Pengujian Statistik t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.097	2.109		.994	.326
Kepemimpinan	.217	.102	.248	2.123	.040
Lingkungan Kerja	.399	.138	.400	2.884	.006
Komunikasi	.222	.105	.282	2.118	.040

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Merujuk data pada tabel dapat diuraikan sebagai berikut : a) variabel kepemimpinan mempunyai nilai t hitung 2,123, sig. 0,040 < 0,05, maka diketahui X_1 mempunyai kontribusi positif terhadap Y. Oleh sebab itu ditarik kesimpulan bahwa **H₁ diterima** yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; b) variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung 2,884, sig. 0,006 < 0,05, maka diketahui X_2 mempunyai kontribusi positif terhadap Y. Oleh sebab itu ditarik kesimpulan bahwa **H₂ diterima** yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; c) variabel komunikasi memiliki nilai t hitung 2,118, sig. 0,040 < 0,05, maka diketahui X_3 mempunyai kontribusi positif terhadap Y. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa **H₃ diterima** yaitu komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 8 Hasil Pengujian Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.498	3	137.833	25.485	.000 ^b
	Residual	221.747	41	5.408		
	Total	635.244	44			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Nilai F hitung sebesar 25,485, sig. 0,000 < 0,05 menandakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa **H₄ diterima** yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian yang dilakukan di BKPSDM Kabupaten Buleleng yang dijelaskan di atas, menghasilkan pembuktian hipotesis yang diterima. Pembuktian hipotesis diperkuat melalui beberapa penelitian

yaitu Rini & Hayati (2016), Astuti (2018), Simbolon et al. (2022), Pakaya et al. (2023), dan Wahyuni (2023).

Kepemimpinan yang diterapkan di BKPSDM Kabupaten Buleleng dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai sudah baik. Hal ini diketahui dengan upaya pimpinan melakukan penilaian secara objektif untuk memberikan kesempatan kepada pegawai yang memiliki potensi dan kompetensi yang mumpuni agar dapat dipromosikan pada jenjang jabatan yang lebih dari tingkatan sebelumnya, atau memberikan kesempatan untuk menempati jabatan yang dapat menunjang karier pegawai ke depannya. Hal ini semata untuk membuat kepuasan kerja pegawai meningkat sehingga makin produktif, loyal bagi organisasi dan mengikis keinginan pegawai untuk berpindah tugas ke organisasi perangkat daerah lainnya. Selain itu pimpinan organisasi juga melakukan penerapan absensi dengan menggunakan aplikasi *G-Absen* yang bertujuan untuk memberikan penilaian secara objektif terhadap absensi pegawai yang disertai dengan pemberian *reward* berupa tunjangan perbaikan penghasilan bagi masing-masing pegawai. Selain itu, pemimpin juga mendistribusikan tugas kepada masing-masing pegawai sesuai tanggung jawabnya secara proporsional sehingga tidak ada ketimpangan beban kerja baik antar bidang maupun antar pegawai dalam organisasi. Pemimpin juga mengupayakan agar pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai terdistribusi kepada orang-orang yang tepat dan berpengalaman dalam bidangnya serta membangun komunikasi yang baik antar pemimpin dan pegawai maupun antar pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian yang dilakukan di BKPSDM Kabupaten Buleleng yang dipaparkan di atas menghasilkan pembuktian hipotesis yang diterima. Pembuktian hipotesis diperkuat melalui beberapa penelitian yaitu Putra & Adnyani (2019), (Wahyuni, 2023), Nur Utami (2023), dan Pakaya et al. (2023).

Lingkungan kerja pada BKPSDM Kabupaten Buleleng dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sampai saat ini sudah baik. Hal ini dilihat dengan adanya upaya pemenuhan atau perbaikan lingkungan kerja baik berupa penyediaan penerangan/pencahayaan yang cukup, penyediaan fasilitas *air conditioner/AC* dan pengaturan sirkulasi udara sedemikian rupa, penyediaan sarana penunjang seperti pengharum ruangan, peredam suara pada bagian tertentu dan penyediaan sarana prasarana penunjang dalam menciptakan keamanan kerja bagi pegawai. Kepuasan kerja diyakini dapat ditingkatkan dengan penyediaan lingkungan kerja yang baik bagi pegawai, karena pegawai akan merasa aman dan nyaman saat melaksanakan pekerjaannya sehingga secara tidak langsung akan dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian yang dilakukan di BKPSDM Kabupaten Buleleng yang dipaparkan di atas, menghasilkan pembuktian hipotesis yang diterima. Pembuktian hipotesis diperkuat dengan beberapa penelitian yaitu Handoko et al. (2022.), Simbolon et al. (2022), dan Angela et al. (2022).

Pola komunikasi yang diterapkan di BKPSDM Kabupaten Buleleng dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai saat ini sudah baik. Hal ini dapat diketahui dengan komunikasi yang terjalin, baik antara pimpinan dengan pegawai atau pegawai dengan sesamanya terbentuk secara fleksibel. Fleksibilitas ini terbentuk karena adanya pola komunikasi yang menggunakan media-media yang memudahkan pegawai melakukan komunikasi dua arah seperti menggunakan aplikasi *group chat whatsapp* atau penggunaan aplikasi *e-surat* untuk pendistribusian disposisi sehingga setiap informasi yang disampaikan segera memperoleh respon atau *feedback*. Selain itu di BKPSDM juga sering melakukan komunikasi baik melalui rapat-rapat resmi maupun melalui diskusi kelompok kerja sehingga informasi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan dapat tersampaikan dengan baik dan mampu merumuskan setiap Solusi terhadap permasalahan yang ditemukan.

Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian yang dilakukan di BKPSDM Kabupaten Buleleng yang dipaparkan di atas, menghasilkan pembuktian hipotesis yang diterima. Pembuktian hipotesis diperkuat melalui beberapa penelitian yaitu Natasya (2021) ditemukan bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial dan simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Simbolon et al. (2022) ditemukan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepemimpinan erat kaitannya dengan pengorganisasian pegawai, mulai dari promosi, rotasi pegawai dan lain sebagainya. Hal ini memiliki tujuan untuk memposisikan pegawai yang tepat pada pekerjaan yang tepat sesuai kapabilitasnya sehingga diharapkan pegawai dapat berkinerja dengan baik dan berimbang pada apa yang diberikan organisasi sebagai balas jasa terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya komunikasi berkaitan dengan penyampaian informasi, arahan, instruksi yang disampaikan kepada pegawai. Penyampaian informasi yang tepat diterima pegawai akan memberikan klaritas bagi pegawai sehingga setiap beban pekerjaan dapat diselesaikan. Kejelasan informasi akan mempengaruhi kinerja pegawai karena telah memperoleh petunjuk yang jelas dari pimpinan. Berkaitan dengan lingkungan kerja meliputi hal-hal yang terdapat disekitar pegawai. Lingkungan kerja yang bersifat fisik dapat berupa fasilitas yang memadai, ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang mendukung akan menciptakan kepuasan bagi pegawai. Semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai maka cenderung menandakan lingkungan kerja yang baik.

5. Penutup

Berdasarkan pemaparan di atas, maka ditarik sebuah kesimpulan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Buleleng. Selanjutnya dalam penelitian ini disampaikan saran bagi BKPSDM Kabupaten Buleleng dalam mengelola sumber daya aparatur dalam organisasi, diharapkan mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui penerapan kepemimpinan, penyediaan lingkungan kerja dan penerapan komunikasi efektif. Upaya tersebut akan mampu mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimum untuk mencapai tujuan organisasi. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu memperluas model dengan menambahkan variabel lainnya yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai seperti: kompensasi, promosi, karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja. Peneliti diharapkan juga mengembangkan ruang lingkup penelitian agar memberikan pandangan yang lebih luas dan hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara umum.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : Teori, konsep dan indikator* (Vol. 1). Zanafa.
- Angela, D., Lontoh, M., Maryen, A., Sarce, L., & Sapari, J. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN LPP RRI SORONG Oleh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3).
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41. <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Riefmanto, Ed.; Pertama, Vol. 1). Prenamedia Group.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate : Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, M., Sumarsan Goh, T., & Julitawaty, W. (n.d.). *Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Bank BTPN, Tbk*.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja* (Z. A & A. Syahrani, Eds.). Deepublish Digital.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi, Vol. 22). PT. Bumi Aksara.

- Hutahaean, W. S. (2021). *Teori Kepemimpinan* (Y. Umayu, M. Khairiyah, & A. Rendy, Eds.; Vol. 1). Ahlimedia Press.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan kepemimpinan : apakah pemimpin abnormal itu?* (1st ed., Vol. 21). Rajawali Press.
- Lestari, S. (2021). *14 Jam Belajar Public Relation : Cara Jitu Membangun dan Mengelola Hubungan Bonafide*. Quadrant.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). PT. Remaja Rosda Karya.
- Natasya, V. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Nur Utami, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.36418/jiss.v4i1.764>
- Pakaya, I., Hais, D., & L.Asi, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Kota Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5, 1088–1094.
- Putra, I. W. R. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN RAMADA BINTANG BALI. *E-Jurnal Manajemen*, 8, 2014–2041.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Zulfikar, Ed.; Vol. 1). LPPM Universitas KH.A. Wahab Hasbullah.
- Riinawati. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Pustaka baru Press.
- Rini, O., & Hayati, R. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI. 3. <http://download.portalgaruda.org/article.ph>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Simbolon, S., Dwi M.S., & Poltak T.P. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. United Rope Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22, 355–368.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Damayanti & Suryani, Eds.; Pertama). PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Ketiga). Alfabeta.
- Suherman, A. (2020). *Buku Ajar Teori Teori Komunikasi* (A. Y. Wati, Ed.; Vol. 1). Deepublish.
- Suprayitno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Triastity & A. Handayani, Eds.; Vol. 1). UNISRI Press.
- Wahyuni, S. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5, 723–734.
- Winata, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja : Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan* (M. Suhardji & R. P. Murtikusuma, Eds.; 1st ed., Vol. 1). Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.