

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi pada Karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian
Kabupaten Purworejo)**

Putri Permata Sari
putripermatasarii00123@gmail.com

Susi Widjajani
susiwidjajani@umpwr.ac.id

Nenden Nur Annisa
nendennurannisa@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan, merupakan aspek yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk membangun sikap-sikap positif dalam organisasi yaitu dengan mengoptimalkan kepuasan kerja bagi karyawan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan lingkungan kerja, kepemimpinan, dan komunikasi pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja secara parsial.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sebanyak 140 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang terjawab lengkap, sesuai kriteria, memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS 25.0 *for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja.

A. PENDAHULUAN

Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut (Simamora, 2018:4). Terminologi sumberdaya manusia (human resources) merujuk kepada orang-orang didalam organisasi (Simamora, 2018:4). Sumberdaya manusia adalah suatu sumberdaya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumberdaya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2019:2).

Manajemen sumberdaya manusia (human resources management) adalah pendaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Simamora, 2018:4). Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadikan kayaan utamabagisi tiap perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya (Hasibuan, 2019:202).

Apabila kita mempunyai sikap positif tentang pekerjaan kita, maka kita akan bekerja lebih lama dan lebih keras (Wibowo, 2019:49). Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk membangun sikap-sikap positif dalam organisasi yaitu dengan mengoptimalkan kepuasan kerja bagi karyawan. Menurut Afandi (2018:75) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi & rekan kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Wirawan (2013:699) adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018:65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu: lampu penerangan tempat kerja & jendela tempat kerja, tata warna & dekorasi, bunyi musik, bunyi mesin pabrik & bengkel, serta suhu udara & udara.

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja. Jika segalanya

berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul (Luthans, 2006:245). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wuwungan dkk (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepemimpinan (Wirawan, 2013:699).

Kepemimpinan menurut George dan Jones (2012:340) dapat diukur dengan beberapa indikator, yakni: kecerdasan, pengetahuan yang relevan dengan tugas, dominasi, kepercayaan diri, tingkat energi/aktivitas, toleransi terhadap stress, integritas dan kejujuran, kematangan emosi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Simbolon dkk (2022), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain kepemimpinan, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer dalam Sutrisno (2019:78) yaitu komunikasi. Suatu proses mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi (Afandi, 2018:47).

Menurut Afandi (2018:50) komunikasi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu: bijaksana, kesopanan, kata yang tepat & bahasa yang sopan dan halus, penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan, penerimaan tanggapan dari informasi tugas & penerimaan kepastian tugas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Titik dan Winarningsih (2015), menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo merupakan salah satu instansi pemerintah yang berada di Kabupaten Purworejo. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo ini memiliki total jumlah karyawan sebanyak 236 karyawan. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo beralamatkan di Jl. Mayjen Sutoyo No. 29-31, Ngupasan, Pangenjurutengah, Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah 54114.

Berdasarkan informasi dari bagian kasubag kepegawaian Ibu Nur Riana pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo memberkan informasi bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan masih belum maksimal. Dimana karyawan belum bisa mendapatkan kesempatan yang sama untuk dapat belajar dan meningkatkan ilmu pengetahuan, dan mengembangkan kemampuannya dalam organisasi.

Selain itu, lingkungan kerja yang kurang mendukung juga menjadi penyebab karyawan kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang belum optimal seperti fasilitas penerangan ditempat kerja yang belum maksimal, dan

suhu udara yang terlalu panas menjadi penyebab karyawan merasa kurang nyaman dengan ruang kerja yang ditempati sehari-hari.

Selain itu, peran kepemimpinan bagi karyawan juga dirasa belum optimal. Pola kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin masih kurang sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan. Kurang mampunya pemimpin dalam memberdayakan sekaligus memberikan pengaruh pada karyawan untuk dapat terus mengembangkan kemampuan yang dimiliki sehingga karyawan mampu untuk mencapai tujuan organisasi. Permasalahan yang selanjutnya yaitu pada komunikasi. Kurang terjalinnya dengan baik komunikasi dalam organisasi baik antar karyawan ataupun antar karyawan dengan atasan menyebabkan penerimaan kepastian tugas yang diberikan menjadi kurang jelas, hal ini sering memicu terjadinya miskomunikasi sehingga pekerjaan yang dihasilkan menjadi kurang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja secara parsial.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Purworejo?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Purworejo?
3. Apakah komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Purworejo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

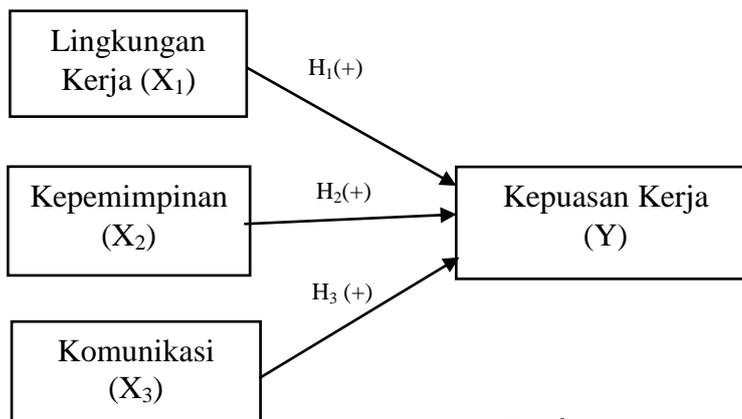
1. Kajian Teori

- a) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006:243). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Sunyoto, (2012:210).
- b) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada misalnya dengan adanya *Air Conditioner (AC)*, penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018:65).Lingkungankerjaadalahkeadaandimanatempatkerja yang baikmeliputifisik dan non fisik yang dapatmemberikanesanmenyenangkan, aman, tentram, perasaanbetah/kerasan, dan lain sebagainya (Farida, 2016:10).
- c) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mengontrol individu lain dalam upaya mencapai tujuan dari kelompok atau

organisasi (George dan Jones, 2012:339).Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama (Yukl, 2017:9).

- d) Komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran Afandi (2018:47). Komunikasi adalah merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender (Wibowo, 2019:166) .

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:245) jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik) individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika lingkungan kerja berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja. Jika segalanya berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul. Lingkungan

kerja merupakan masalah penting yang mempengaruhi kepuasan kerja (Mullins, 2010:282).

Hal ini sesuai dengan pendapat (Wirawan (2013:699) bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wuwungan dkk (2017), Simbolon (2022), Apriyana dan Riana (2016) dan Pioh dan Tawas (2016) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu diatas, maka diturunkan menjadi hipotesis sebagai berikut :

H1: LingkunganKerjaberpengaruhpositifterhadapkepuasankerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2019:170), kepemimpinan mempunyai makna dan hakikat yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Hal ini sesuai dengan pendapat (Wirawan (2013:699) bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Sinambela (2021), Simbolon (2022), Wirnaningsih (2015), Apriyana dan Riana (2016)membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu diatas, maka diturunkan menjadi hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Jugde (2011) dalam Wibowo (2019:166) komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dengan mana anggota menunjukkan kepuasan dan frustrasi mereka. Karena itu, komunikasi memberikan ekspresi perasaan emosional dan pemenuhan kebutuhan sosial. Gilmer (1966) dalam Sutrisno (2019:78) berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi terhadap kerja (Gilmer dalam Sutrisno, 2019:78).

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Sinambela (2021), Wirnaningsih (2015), Simbolon (2022), Apriyana dan Riana (2016) dan Damsjik (2017) membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap

kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu diatas, maka diturunkan menjadi hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Luthans (2006:243) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Kelima indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji
- c. Kesempatan promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja

b. Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Afandi (2018:65), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadahi dan sebagainya.

Dimensi dan Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:71) yaitu:

- a. Dimensi pencahayaan, dengan indikator:
 - 1) Lampu penerangan tempat kerja
 - 2) Jendela tempat kerja

- b. Dimensi warna dengan indikator:
 - 1) Tata warna
 - 2) Dekorasi
- c. Dimensi suara, dengan indikator:
 - 1) Bunyi music
- d. Dimensi udara, dengan indikator:
 - 1) Suhu udara
 - 2) Kelembapan udara

c. Kepemimpinan (X2)

George dan Jones (2012:339) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk menggunakan pengaruh dan kontrol atas anggota lain untuk membantu kelompok atau organisasi mencapai tujuannya.

Indikator kepemimpinan George dan Jones (2012:340) yaitu:

- a. Kecerdasan
- b. Pengetahuan yang relevan dengan tugas
- c. Dominasi
- d. Kepercayaan diri
- e. Tingkat energi/aktivitas
- f. Toleransi terhadap stress
- g. Integritas dan kejujuran
- h. Kematangan Emosi

d. Komunikasi (X3)

Menurut Afandi (2018:34) Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai perkiraan dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai paduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Menurut Afandi (2018:50) dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu:

- a. Dimensi penyampaian tugas ada empat indikator yaitu:
 - 1) Bijaksana
 - 2) Kesopanan
 - 3) Kata yang tepat
 - 4) Bahasa yang sopan dan halus
- b. Dimensi umpan balik ada tiga indikator yaitu:
 - 1) Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan
 - 2) Penerimaan tanggapan dari informasi tugas
 - 3) Penerimaan kepastian tugas

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu butir pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien

correlation product moment melebihi 0,3 (Sugiyono, 2019:180). Hasil uji validitas data responden yang dilakukan menggunakan *software SPSS for windows*. Berdasarkan dari hasil uji validitas, menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* per item pernyataan bernilai positif dan lebih dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan terbukti valid yang artinya kuesioner dari Kepuasan Kerja (Y), Lingkungan Kerja, (X1), Kepemimpinan (X2), dan Komunikasi (X3) yang diujikan valid, maknanya bahwa semua butir pernyataan dalam kuesioner (instrumen) tersebut dapat mengukur variabel pada penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas pada dasarnya mengukur kehandalan instrumen. Sebuah pengukuran dikatakan handal jika pengukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan rumus koefisien *Cronbach Alpha* (α). Adapun kriteria data yang dimaksud adalah sebagai berikut (Nunnally dalam Ghozali, 2018:62) adalah *Cronbach Alpha* dengan besar 0,7 keatas maka dapat dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua butir pertanyaan menghasilkan nilai *cronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut dinyatakan reliabel. Artinya butir pertanyaan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negri Sipil (PNS) pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo digunakan analisis regresi berganda. Ringkasan hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>P value(Sig)</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,486	0,000	Positif dan Signifikan
Kepemimpinan (X2)	0,257	0,000	Positif dan Signifikan
Komunikasi (X3)	0,338	0,001	Positif dan Signifikan

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil uji regresi linier berganda adalah :

$$Y = 0,486X_1 + 0,257X_2 + 0,338X_3$$

Dengan Interpretasi sebagai berikut:

- a. $b_1 = 0,486$ lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga akan semakin meningkat.
- b. $b_2 = 0,257$ kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi peran dominasi pemimpin, maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan semakin meningkat.
- c. $b_3 = 0,338$ komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi antar karyawan sekaligus antara atasan dan bawahan, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga akan semakin meningkat.

2. Hasil Uji Signifikansi

Uji signifikan pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 98). Syarat variabel dikatakan mempunyai signifikan apabila nilai $p\text{-value} < 0.05$ ($\alpha = 5\%$).

- a. Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 1, diketahui bahwa nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,000 (< 0.05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo.
- b. Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 1, diketahui bahwa nilai signifikan variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,000 (< 0.05). Hal tersebut menunjukkan bahwa, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo.
- c. Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 1, diketahui bahwa nilai signifikan Komunikasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,001 (< 0.05). Hal tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh

signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo.

3. Pembahasan Hipotesis

a. H1: **Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

Berdasarkan hasil uji analisis data pada tabel 1, diketahui bahwa hipotesis pertama yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan hipotesis pertama (H1) diterima, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin nyaman lingkungan kerja karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga akan semakin meningkat.

Dari analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin nyaman kondisi lingkungan kerja yang digunakan oleh karyawan bekerja sehari-hari, maka karyawan akan merasa puas sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semakin nyaman, semakin kondusif lingkungan kerja seperti fasilitas penerangan ditempat kerja yang memadai, suhu udara yang nyaman diruang kerja maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini menguatkan pernyataan Luthans (2006:245) bahwa jika kondisi kerja bagus (bersih, lingkungan menarik) individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika lingkungan kerja berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wuwungan dkk (2017), Simbolon (2022), Apriyana dan Riana (2016) dan Pioh dan Tawas (2016), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. H2: **Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

Berdasarkan hasil uji analisis data tabel 1, diketahui bahwa hipotesis kedua yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan hipotesis kedua (H2) diterima, bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya. Semakin tinggi peran pemimpin dalam memberdayakan sekaligus memberikan pengaruh pada

karyawan untuk dapat terus mengembangkan kemampuan yang dimiliki maka akan semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kepemimpinan yang baik yaitu pemimpin yang memiliki kecerdasan yang baik dalam memecahkan masalah ditempat kerja, pemimpin yang memiliki pengetahuan sekaligus wawasan yang relevan dengan tugas, memiliki dominasi yang baik dalam mengkoordinir bawahannya, memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam mempengaruhi dan memotivasi karyawannya. Sehingga karyawan dapat bekerja lebih giat dan bersemangat. Dari analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa adanya peran dominasi kepemimpinan yang sesuai pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Purworejo, akan menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi semakin meningkat

Hasil penelitian ini menguatkan pernyataan Hasibuan (2019:170) bahwa kepemimpinan mempunyai makna dan hakikat yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Pendapat ini sekaligus menguatkan pernyataan dari Wirawan (2013:699) bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Sinambela (2021), Simbolon (2022), Titik dan Wirnaningsih (2015), Apriyana dan Riana (2016), yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. H3 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji analisis data tabel 1, diketahui bahwa hipotesis ketiga yaitu Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan hipotesis ketiga (H3) diterima, bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin jelas komunikasi antar karyawan dalam organisasi, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga akan semakin meningkat.

Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memberikan informasi yang tepat untuk karyawan lain, sesuai dengan tujuan dari informasi tersebut. Artinya komunikasi yang baik merupakan komunikasi yang terjalin secara sempurna antar karyawan dalam rangka meningkatkan

kepuasan kerja karyawan. Dari analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin jelas komunikasi yang terjalin antar karyawan, maka menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi semakin meningkat

Hasil penelitian ini menguatkan pernyataan Robbins dan Jugde (2011) dalam Wibowo (2019:166) bahwa komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dengan mana anggota menunjukkan kepuasan dan frustrasi mereka, pendapat ini sekaligus menguatkan pernyataan dari (Gilmer dalam Sutrisno, 2019:78) komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi terhadap kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh oleh Putra dan Sinambela (2021), Titik dan Wirnaningsih (2015), Simbolon (2022), Apriyana dan Riana (2016) dan Damsjik (2017 yang membuktikan bahwa kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

G. SIMPULAN

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Purworejo
- b. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Purworejo
- c. Komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Purworejo.

H. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: ZANAFI PUBLISHING.
- Aprillina, Nona, and Ismail Razak. 2021. "Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kreasicipta Aksesdasisindo Jakarta." *Jurnal Ekonomi dan Industri* 22 (3), 1-12.
- Apriyana, A. N. N., & Riana, I. G. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi. Lingkungan Kerja Karyawan PT BPR Kita Centradana Kuta Bandung. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana Bali*, 5(1), 325-354.

- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 26-41.
- Damsjik, R. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Donggala. *Jurnal. untad.ac.id. Katalogis*, 5(1).
- Farida, Umi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press
- George, J.M., dan Jones, G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mullins, L.J. 2010. *Management & Organisational Behaviour*. England: Pearson Education Limited.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. 2016. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Pratama, A. Y. ., Ismiasih, Suswatiningsih, T. E., & Dinarti, S. I. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat. Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *AGRIFITIA : Journal of Agribusiness Plantation*, 2(1), 22–33.
- Putra, Arif Rachman; Sinambela, Ella Anastasya 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia* 4 (1), 58-67.
- Saputra, A. A. 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7 (1), 68–77.
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simbolon, S., Simbolon, D. M., & Parhusip, P. T. 2022. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. United Rope Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 22 (2), 355-368.

- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA,CV.
- Sutrisno,E, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media, Jakarta*.
- Sari, E. L., & Winarningsih, W. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ryan Jaya Persada. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(12).
- Wibowo. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi*. Deok: Rajawali –pers.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Rajawali Pers, Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Wuwungan, Ronna Yulia; Taroreh, Rita N.; Uhing, Yantje 2017. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan cinemaxx lippo plaza manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.*, 5.2, 235-362.