

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. CAKRA TRANSPORT
UTAMA JIMBARAN, BALI**

**Bobby Dwiki Putra Cahyanto¹
I Wayan Mudiarta Utama²**

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email: bobbydwiki93@gmail.com/telp: +6281916582188

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali. Penelitian ini dilakukan pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan responden sebanyak 47 karyawan PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali. Data dikumpulkan dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: komunikasi organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of organizational communication on job satisfaction and work environment influence on job satisfaction at PT. Cakra Transport utama Jimbaran, Bali. This research was conducted at PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali. The sampling method used in this study sample respondents saturated with as many as 47 employees of PT. Cakra Transport utama Jimbaran, Bali. Data collected by observation, interview and questionnaire. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis. These results indicate that (1) the organization's communication and significant positive effect on employee job satisfaction and (2) the working environment positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: communication organization, work environment, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Bali memiliki beragam potensi budaya dan alam yang dapat dijadikan sebagai modal untuk mengembangkan kepariwisataannya (Prayogi, 2011). Subadra dan Nadra (2006) mengatakan keindahan alam dan kebudayaan Bali yang unik dan beranekaragam yang dituntun atau berpedoman pada falsafah Hindu dan keindahan alam menjadi daya tarik tersendiri bagi para wisatawan,

baik wisatawan manca negara, maupun wisatawan nusantara. Perusahaan yang bersaing dalam bisnis pariwisata salah satunya adalah bisnis jasa transportasi. Zakaria dan Sri (2013) mengartikan transportasi sebagai pemindahan barang dan manusia dari tempat asal ke tempat tujuan. Persaingan dalam era global semakin kompleks, sehingga perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi harus memperhatikan pemanfaatan SDM karena dapat memberikan keuntungan dan memberikan efisiensi dalam pengelolaan suatu perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia mampu menciptakan berbagai inovasi yang dapat menggerakkan perusahaan.

PT. Cakra Transport Utama merupakan salah satu perusahaan jasa transportasi yang bergerak dalam bidang bisnis pariwisata terletak di daerah Jimbaran – Bali, khususnya jasa penyewaan kendaraan baik jangka *short term* maupun *long term*. Perusahaan ini menyediakan berbagai jenis mobil dan bekerja sama dengan 3 hotel mewah (*hotel partnership*) yaitu Como Shambala Resort Ubud – Bali, Intercontinental Jimbaran - Bali Resort dan Ayana Resort and Spa Bali. Semakin meningkatnya perekonomian di Bali, menyebabkan pertumbuhan bisnis jasa transportasi semakin pesat. Perkembangan ini dapat dilihat dengan adanya peningkatan jumlah hotel dari tahun ke tahun. Berdasarkan fenomena tersebut dapat dinyatakan bahwa peluang bisnis jasa transportasi masih terbuka, mengingat dengan peningkatan jumlah hotel dapat dijadikan salah satu indikator meningkatnya minat pelaku bisnis terhadap usaha jasa transportasi.

PT. Cakra Transport Utama yang berada di Jimbaran sudah beroperasi sejak tahun 2008, mempunyai tujuan yang mengacu pada usaha dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kehidupan organisasi sehingga perusahaan menjadi lebih baik. Kepuasan kerja pada perusahaan ini sangat menentukan semangat dalam bekerja, namun terdapat permasalahan mengenai kepuasan kerja karyawan yang disebabkan karena tidak meratanya kepuasan yang dirasakan oleh masing-masing karyawan, seperti sesama rekan kerja yang tidak saling mendukung dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu perlu dipahami mengenai faktor-faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam perusahaan. Hal tersebut menyangkut tentang komunikasi organisasi antara atasan dengan bawahan atau antara sesama karyawan perusahaan dan lingkungan kerjanya. Robbins (2008:113) menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan diperoleh informasi bahwa belum meratanya kepuasan yang dirasakan karyawan PT. Cakra Transport Utama, seperti komunikasi organisasi dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan (Hasibuan, 2005: 202). Karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan, selain itu karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman positif mereka (Robbins, 2003). Suwardi dan Utomo (2011) mengatakan kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Dawal dan Zahari (2006) mengatakan bukti paling penting yang menunjukkan kondisi memburuknya suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja, dengan demikian kepuasan kerja adalah kunci untuk membangun suatu lingkungan organisasi yang sehat dalam perusahaan.

Faktor yang diduga mampu mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja dalam organisasi adalah komunikasi (Mustika, 2013). Komunikasi sangat penting untuk keberhasilan keseluruhan dari sebuah bisnis atau organisasi harus memiliki peran yang mendasar dalam proses perencanaan strategis untuk semua organisasi (Hargie *et al.* 2002). Septiadi dan Supartha (2013) mengatakan karyawan yang dapat memberikan dan menerima informasi dengan baik dapat meningkatkan semangat kerja di dalam diri masing-masing individu dalam suatu organisasi, sehingga dapat melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan untuk mewujudkan kepuasan kerja karyawan. Johan (2005) menyatakan komunikasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maka karyawan akan menjadi lebih puas. Ali and Haider (2012) mengatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Carriere and Bourque (2009) mengatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Bakanauskienė *et al* (2010) juga mengatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tuzun (2013) mengatakan karyawan akan lebih puas dengan komunikasi di tingkat level mereka

bekerja daripada organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian sebelumnya ini menyiratkan bahwa komunikasi organisasi mampu membantu organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Faktor lain yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2002:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Paripurna, 2013). Wahyuningsih (2014) menyatakan karyawan sangat mengharapkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dalam setiap proses pelaksanaan pekerjaannya, namun pada kenyataannya masih banyaknya kekurangan bahkan keterbatasan ketersediaan sarana dan prasarana pendukung. Penelitian yang dilakukan oleh Jain dan Surinder (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jayasuriya, *et al* (2012) dalam penelitiannya pada perawat pedesaan di Papua Nugini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Annakis, *et al* (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Mulyanto (2009) juga membuktikan dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh Herzberg dalam Ardana (2009: 34) teori kepuasan kerja yang dinamakan teori dua faktor terdiri dari faktor *hygiene* dan faktor *motivator*. *Satisfier*

(motivator) ialah faktor-faktor atau situasi yang dibentuknya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab dan promosi. Hadirnya faktor ini akan menimbulkan ketidakpuasan, tapi ketiadaan faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissastifier (hygiene factors)* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, terdiri antara lain: penghasilan, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT. Cakra Transport Utama memiliki lingkungan kerja yang kurang baik seperti ruang kerja yang tidak nyaman dan suhu udara dalam perusahaan. Selain lingkungan kerja, komunikasi organisasi sesama rekan kerja juga terlihat tidak baik seperti karyawan yang tidak saling berbicara karena masalah pribadi. Masalah tersebut mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman untuk bekerja dan dapat mengganggu tugas perusahaan. Uraian yang telah dijelaskan diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini ingin mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Cakra Transport Utama, utamanya pada karyawan perusahaan ini.

Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini terkait pada kesenjangan penelitian yang ada pada latar belakang. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, sehingga dapat dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut (1) Apakah komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ?, (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan ?. Berdasarkan penjelasan pada rumusan masalah maka dapat disimpulkan tujuan penelitian, yaitu: (1) Untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah reaksi emosional dari situasi kerja karyawan (Jayasuriya, *et al* (2012)). Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang menentukan kesuksesan suatu organisasi (Teck-Hong dan Waheed, 2011). Testa (1999) mengatakan kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi mengimplikasikan bahwa karyawan merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi serta mendapat penghargaan dari jerih payah hasil kerjanya (Aziri, 2011). Robbins (2008:113) menyebutkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan : kepuasan kerja dapat berubah berdasarkan kondisi kerja, karakteristik demografi, harapan karyawan (promosi, naik gaji, bonus), gaya komunikasi, gaya kepemimpinan, fluiditas organisasi, kepercayaan, motivasi, dan desain pekerjaan (Tutuncu, & Kozak, 2007).

(Tuzun, 2013) mengatakan komunikasi dalam organisasi adalah salah satu faktor paling penting dalam fungsi organisasi dan diketahui bahwa karyawan mencurahkan sebagian besar dari hari kerja mereka untuk mengumpulkan dan menyebarkan informasi mengenai hal penting: seperti kebijakan perusahaan,

umpan balik kinerja, ekspektasi peran, dan instruksi tugas. Komunikasi merupakan dasar yang paling penting dalam kegiatan sebuah organisasi (Ali dan Jahanzaib, 2012). Price (1997) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai tingkat dimana informasi tentang pekerjaan diterapkan oleh sebuah organisasi untuk para anggotanya dan di antara anggota organisasi.

Penelitian Ali and Haider (2012) mengatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Carriere and Bourque (2009) mengatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja. Bakanauskienė *et al* (2010) juga mengatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tuzun (2013) mengatakan komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Nitisemito (2000:109), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja bukan hanya mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, melainkan seringkali pengaruhnya cukup besar terhadap perusahaan (Nitisemito, 2000:199). Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2009:22).

Penelitian yang dilakukan oleh Jain dan Surinder (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jayasuriya, *et al* (2012) dalam penelitiannya pada perawat pedesaan di Papua Nugini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Annakis, *et al* (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Mulyanto (2009) juga membuktikan dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan terhadap kepuasan kerja.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang menghasilkan data dalam bentuk angka. Penelitian yang bersifat asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol fenomena. Penelitian ini berbentuk penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran-Bali.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Cakra Transport Utama yang berjumlah 47 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sample jenuh (sensus), dimana seluruh populasi akan dipilih menjadi sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan tiga metode penelitian dalam mengumpulkan data, yaitu:

- 1) Observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan cara melihat langsung kondisi obyek penelitian yang akan dicatat secara sistematis.
- 2) Kuesioner, digunakan untuk mengumpulkan data dari tiap responden dengan membagikan daftar-daftar pertanyaan berkaitan dengan variabel atau masalah yang akan diteliti.
- 3) Wawancara, dalam hal ini wawancara dilakukan melalui sesi tanya jawab secara langsung bersama responden demi mencari fakta yang terjadi dilapangan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Usia	Jumlah	
		Orang	persentase %
1	20 – 35	27	57,50
2	36 – 50	16	34,04
3	≥ 50	4	8,51
	Jumlah	47	100

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Orang	persentase %
1	SMA	31	65,95
2	S1	14	29,78
3	S2	2	4,25
	Jumlah	47	100

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	persentase %
1	Perempuan	6	12,76
2	Laki - laki	41	87,23
	Jumlah	47	100

Sumber: Data diolah, 2015

Penelitian ini responden yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali dengan jumlah 47 orang. Berdasarkan kuesioner penelitian yang berjumlah 47 maka dihasilkan proporsi karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, dan pendidikan yang akan ditampilkan pada Tabel 1. diatas yang menunjukkan hasil perhitungan jumlah karakteristik responden yang didasarkan atas jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Pada kategori usia, responden mayoritas berada pada titik 20 hingga 35 tahun dengan persentase paling tinggi yaitu 57,50 persen, diikuti oleh usia 36 hingga 50 tahun dengan persentase yaitu 33,04 persendan terakhir berada pada posisi usia diatas 50 tahun dengan persentase 8,51 persen.

Karakteristik kedua yaitu pendidikan terakhir responden didapatkan hasil bahwa mayoritas pendidikan terakhir berada pada jenjang SMA dengan persentase 65,95 persen, S1 dengan persentase 29,78 persen dan pada jenjang S2 dengan persentase 4,25 persenKarakteristik terakhir yaitu jenis kelamin dimana pada perhitungan didapatkan hasil bahwa mayoritas responden yang digunakan pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah persentase sebanyak 87,23 persendan jenis kelamin perempuan dengan persentase 12,76 persen.

Uji Validitas

Pengujian validitas adalah menguji sejauh mana instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang telah di tetapkan oleh peneliti. Suatu instrumen yang valid ditunjukkan dengan r Pearson Correlation skor total $\geq 0,30$ pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
1.	Komunikasi Organisasi (X1)	X1.1	0,963	Valid
		X1.2	0,968	Valid
		X1.3	0,962	Valid
		X1.4	0,904	Valid
2.	Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,917	Valid
		X2.2	0,936	Valid
		X2.3	0,864	Valid
		X2.4	0,875	Valid
3.	Kepuasan Kerja(Y1)	Y1.1	0,884	Valid
		Y1.2	0,911	Valid
		Y1.3	0,935	Valid
		Y1.4	0,936	Valid
		Y1.5	0,884	Valid

Sumber: Data diolah, 2015

Dapat dinyatakan pada Tabel 2. bahwa seluruh instrumen variabel penelitian berupa komunikasi organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja telah memenuhi syarat uji validitas yang dimana nilai skor total *Pearson Correlation* masing-masing instrumen berada diatas 0,30, maka instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel-variabel tersebut.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah suatu pengujian pada instrumen penelitian demi mendapatkan hasil bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya dan diandalkan. Pengujian ini, nilai suatu reliabilitas ditunjukkan melalui skor *Cronbach's Alpha* yang dimana jika nilai skor tersebut berada diatas 0,60 maka instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel. Hasil penelitian uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Komunikasi Organisasi (X1)	0,963	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,943	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (Y1)	0,931	Reliabel

Sumber : data dolah, 2015

Tabel 3. ditampilkan uji reliabilitas pada masing-masing variabel berada pada titik diatas 0,60 yang ditunjukkan pada hasil *Cronbach's Alpha*, maka dapat dikatakan seluruh instrumen telah memenuhi syarat reliabilitas.

Deskripsi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:21), untuk mendeskripsikan penilaian responden pada masing-masing instrumen penelitian maka perlu dilakukan suatu penggolongan jawaban responden ke dalam skala pengukuran yang telah ditetapkan pada limakategori yaitu: sangat buruk, buruk, netral, baik, dan sangat baik. Suatu skala pengukuran ditetapkan melalui formulai *interval range* dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilaibatastertinggi} - \text{nilaibatasterendah}}{\text{total nilai yang digunakan}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Komunikasi Organisasi

Variabel ini menguji komunikasi organisasi dengan menggunakan 4 item instrumen dalam mengukur komunikasi organisasi yang dirasakan karyawan PT. Cakra Tranport Utama Jimbaran, Bali. Rata-rata jawaban responden dan kriteria penilaian responden pada komunikasi organisasi disajikan pada

tabel.4. Berdasarkan hasil perhitungan formulasi *interval range* maka dapat disusun kriteria pengukuran sebagai berikut:

1,00	-	1,80	= sangat tidak lancar	(1)
1,81	-	2,61	= tidak lancar	(2)
2,62	-	3,42	= kurang lancar	(3)
3,43	-	4,23	= lancar	(4)
4,24	-	5,00	= sangat lancar	(5)

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Komunikasi Organisasi

No	Daftar pernyataan	Proporsi Responden (%)					Jawaban Rata-rata	Kriteria
		5	4	3	2	1		
1	Hubungan saya dengan rekan kerja saya memuaskan.	-	72,3	17,0	8,5	2,1	3,60	Lancar
2	Atasan langsung saya mau mendengarkan saya.	-	19,1	68,1	10,6	2,1	3,53	Lancar
3	Saya dapat memberitahu atasan langsung saya ketika ada sesuatu yang tidak beres.	-	72,3	17,0	6,4	4,3	3,57	Lancar
4	Pengambilan keputusan di tempat saya bekerja dilakukan secara bersama.	-	66,0	23,4	10,6	-	3,55	Lancar
Jumlah							3,56	Lancar

Sumber : data dolah, 2015

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 4. skor rata-rata dari jawaban responden sebesar 3,56 yang digolongkan pada kriteria baik. Pada instrumen variabel komunikasi organisasi dapat diatakan bahwa karyawan telah merasakan dampak dari adanya komunikasi organisasi.

Lingkungan Kerja

Variabel ini menguji lingkungan kerja kerja dengan menggunakan 5 item instrumen dalam mengukur lingkungan kerja karyawan PT. Cakra Tranport Utama Jimbaran, Bali. Rata-rata jawaban responden dan kriteria penilaian responden lingkungan kerjadisajikan pada tabel 5. Berdasarkan hasil perhitungan

formulasi *interval range* maka dapat disusun kriteria pengukuran sebagai berikut:

1,00	-	1,80	= sangat tidak baik	(1)
1,81	-	2,61	= tidak baik	(2)
2,62	-	3,42	= kurang baik	(3)
3,43	-	4,23	= baik	(4)
4,24	-	5,00	= sangat baik	(5)

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No	Daftar pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata - rata	Kriteria
		5	4	3	2	1		
1	Penerangan lampu sudah memadai	-	76,6	12,8	4,3	6,4	3,60	Baik
2	Kebersihan dalam lingkungan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	-	72,3	14,9	10,6	2,1	3,57	Baik
3	Prasarana yang saya gunakan sudah cukup mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari.	-	61,7	29,8	6,4	2,1	3,51	Baik
4	Penataan ruang memberikan kenyamanan dalam bekerja	-	61,7	29,8	6,4	-	3,57	Baik
5	Suhu udara ditempat kerja sudah nyaman untuk bekerja	-	68,1	17,0	10,6	4,3	3,49	Baik
Jumlah							3,54	Baik

Sumber : data dolah, 2015

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 5. skor rata-rata dari jawaban responden sebesar 3,54 yang digolongkan pada kriteria baik. Pada instrumen variabel lingkungan kerja dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan karyawan PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali masih tergolong tinggi.

Kepuasan Kerja

Variabel ini peneliti menguji kepuasan kerja dengan menggunakan 4 item instrumen dalam mengukur kepuasan kerja dirasakan karyawan PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali. Jawaban responden, rata-rata jawaban responden

dan kriteria penilaian responden kepuasan kerja disajikan pada tabel 6. Berdasarkan hasil perhitungan formulasi *interval range* maka dapat disusun kriteria pengukuran sebagai berikut:

1,00	-	1,80	= sangat tidak puas	(1)
1,81	-	2,61	= tidak puas	(2)
2,62	-	3,42	= kurang puas	(3)
3,43	-	4,23	= puas	(4)
4,24	-	5,00	= sangat puas	(5)

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Daftar pernyataan	Proporsi Jawaban Responden (%)					Rata - rata	Kriteria
		5	4	3	2	1		
1	Saya merasa puas dengan dukungan yang diberikan rekan kerja dalam melaksanakan tugas.	-	68,1	17,0	10,6	-	3,62	Puas
2	Saya merasa puas karena adanya kesempatan bagi bawahan untuk berkembang.	-	74,5	17,0	6,4	2,1	3,64	Puas
3	Saya merasa puas dengan pembayaran yang sesuai terhadap kemampuan.	-	74,5	6,4	12,8	6,4	3,49	Puas
4	Saya merasa puas dengan Saya merasa puas dengan atasan saya sudah memimpin dengan baik.	-	4,3	27,7	8,5	59,6	3,43	Puas
Jumlah						3,54	Puas	

Sumber : data dolah, 2015

Berdasarkan hasil yang ditampilkan pada Tabel 6. skor rata-rata dari jawaban responden sebesar 3,54 yang digolongkan pada kriteria baik. Pada instrumen variabel kepuasan kerja dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali masih tergolong tinggi.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar di dalam analisis regresi. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik diolah dengan bantuan *software SPSS 17.0*.

Uji Normalitas

Tabel 7.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	47
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	1,389
<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>	0,332

Sumber :data dolah, 2015

Tabel 7.dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas pada struktur pertama menghasilkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1,389 dan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,332, maka dapat dikatakan bahwa pada struktur pertama telah memenuhi kriteria normal dikarenakan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* 0,332 lebih besar dari 0,05 ($\alpha=5\%$).

Uji Multikolinieritas

Tabel 8.
Hasil Uji Multikoleniaritas

No.	Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1.	Komunikasi Organisasi (X1)	0,145	6,898
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,145	6,898

Sumber :data dolah, 2015

Tabel 8 menunjukkan hasil pengujian multikoleniaritas variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional masing-masing secara

berurutan memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,145, 0,145 dan nilai VIF sebesar 6,898, 6,898, maka dapat dikatakan berdasarkan kriteria pengujian, pada struktur pertama tidak ada multikoleniaritas karena berada pada nilai *tolerance* lebih dari 10 persen dan VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	0,202	0,106		1,903	0,064
Komunikasi Organisasi	-0,041	0,075	-0,213	-0,544	0,589
Lingkungan Kerja	0,017	0,076	0,088	0,223	0,824

Sumber : data dolah, 2015

Pengujian heteroskedastisitas terhadap variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat dikatakan bahwa pada struktur pertama tidak mengandung gejala heteroskedastisitas karena nilai *Sig.* untuk masing-masing variabel berada diatas 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk mendapat koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak. Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali. Berdasarkan lampiran 6, dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 10.
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	-0,035	0,141		0,248	0,806
Komunikasi Organisasi	0,276	0,100	0,271	2,756	0,008
Lingkungan Kerja	0,731	0,101	0,712	7,237	0,000

R² :0,938
F Statistik :334.084
Sig. F : 0.000

Sumber :data dolah, 2015

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

$X_1 = + 0,276$, menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT.Cakra Tranport Utama, maka dapat diartikan bahwa komunikasi organisasi PT.Cakra Tranport Utama dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

$X_2 = + 0,731$, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT.Cakra Tranport Utama, maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja PT.Cakra Tranport Utama dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

$R^2 =$ Hasil nilai koefisien determinasi total didapatkan 0,938, yang berarti bahwa sebesar 93,8 persen komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Cakra Transport Utama,

sedangkan sisanya sebesar 6,2 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama

Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh parsial dari komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,756 dan nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_a diterima. Pada tingkat kesalahan 5 persen, komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengujian hipotesis kedua

Analisis ini bertujuan untuk menguji pengaruh parsial dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t menunjukkan hasil t hitung sebesar 7,237 dan nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_a diterima. Pada tingkat kesalahan 5 persen, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara komunikasi organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu dengan uji F. Nilai F hitung sebesar 164,831 dengan signifikansi 0,000 yang probabilitas signifikansi lebih kecil dari α 0,05, menunjukan bahwa komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesimpulannya adalah bahwa model persamaan struktural telah memenuhi syarat *goodness of fit* melalui uji F.

Pembahasan Hasil Penelitian

Karakteristik variabel komunikasi organisasi menunjukkan nilai terendah dengan nilai rata-rata sebesar 3,53 pada item pernyataan "Atasan langsung saya mau mendengarkan saya". Rendahnya nilai ini dibandingkan item lain menunjukkan bahwa atasan perlu mendengarkan ide-ide dan informasi yang disampaikan oleh karyawan.

Nilai rata-rata terendah pada variabel lingkungan kerja sebesar 3,49 pada pernyataan "Suhu udara ditempat kerja sudah nyaman untuk bekerja". Rendahnya nilai item ini dibandingkan nilai item lainnya menunjukkan bahwa pimpinan atau pemilik perusahaan harus menyediakan ruang kerja dengan suhu udara yang baik untuk kenyamanan para karyawan dalam perusahaan. Suhu udara yang baik akan meminimalisir terjadinya ketidaknyamanan dalam bekerja.

Nilai rata-rata terendah variabel kepuasan kerja sebesar 3,43 pada item pernyataan "Saya merasa puas dengan dukungan yang diberikan rekan kerja dalam melaksanakan tugas.". Rendahnya nilai pada pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sebaiknya sesama karyawan saling mendukung dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesama rekan kerja agar terciptanya kepuasan kerja. Dukungan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan antara sesama karyawan dapat memberikan efek positif terhadap sesama karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hasil persamaan regresi linier berganda yang telah dilakukan pada karyawan PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali terkait komunikasi

organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, maka di dapatkan pembahasan yang didasarkan pada penelitian ini. Pertama bahwa komunikasi organisasi memang benar mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ali and Haider (2012), Tuzun (2013) dan Bakanauskienė *et al* (2010).

Kedua, hasil nilai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja di perusahaan maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan akan ikut meningkat, pernyataan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Jain dan Surinder (2014), Jayasuriya, *et al* (2012) dan Annakis, *et al* (2011). Pada hasil nilai yang didapatkan, bahwa dari lingkungan kerja memiliki nilai persentase paling tinggi yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan harus diperhatikan. Kepuasan kerja seorang karyawan sangatlah penting bagi tumbuhnya rasa semangat kerja karena kepuasan kerja merupakan persepsi emosional tentang perasaan positif dan negatif yang dirasakan seorang karyawan.

R Square sebesar 93,8 persen membuktikan bahwa komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Cakra Transport Utama, sedangkan sisanya sebesar 6,2 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model. Nilai uji *t* menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai uji *F* sebesar 164,831 dengan signifikansi 0,000 yang probabilitas signifikansi lebih kecil dari *alpha* 0,05, menunjukan bahwa

komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik beberapa simpulan, yaitu:

- 1) Komunikasi organisasi pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Lingkungan kerja pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

- 1) Dalam variabel komunikasi organisasi diperoleh nilai rata-rata terendah adalah atasan langsung saya mau mendengarkan saya, untuk itu pimpinan perusahaan sebaiknya lebih mengeratkan hubungan dengan karyawan agar komunikasi dalam perusahaan lancar dan terciptanya kepuasan kerja pada karyawan.
- 2) Dalam variabel lingkungan kerja di peroleh item pernyataan yang paling rendah nilai rata-ratanya adalah suhu udara ditempat kerja sudah nyaman untuk bekerja, oleh karena itu sebaiknya perusahaan memperbaiki suhu udara pada tempat kerja karyawan agar karyawan lebih nyaman dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan terciptanya kepuasan kerja.

- 3) Penulis mengharapkan untuk penelitian selanjutnya lebih dikembangkan dalam hal faktor penelitian seperti menambahkan faktor-faktor yang lebih kompleks mempengaruhi kepuasan kerja.

REFERENSI

- Annakis, John., Antonio Lobo and Soma Pillay. 2011. Exploring Monitoring, Work Environment and Flexibility as Predictors of Job Satisfaction within Australian Call Centres. *International Journal of Business and Management*, 6 (8), pp: 75-93
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan A.A. Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*, Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aziri, B. 2011. Job Satisfaction: A literature review. *Management Research And Practice*, 3 (4), pp: 77-86.
- Bakanauskienė, I., Bendaravičienė, R., & Krikštolaitis R. 2010. Empirical evidence on employees' communication satisfaction and job satisfaction; Lithuania's university case. *Management of Organizations: Systematic Research*, 54, pp: 21-36.
- Carriere, J., & Bourque, C. 2009. The effects of organizational communication on job satisfaction and organizational commitment in a land ambulance service and the mediating role of Communication satisfaction. *Career Development International*, 14 (1), pp: 29-49.
- Dawal, Siti Zawiah Md., and Zahari Taha. 2006. The Effect of Job and Environmental Factors on Job Satisfaction in Automotive Industries. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*. 12 (3), pp: 267-280.
- Hargie, O., Tourish, D., & Wilson, N. 2002. Communication audits and the effects of increased information: A follow-up study. *The Journal of Business Communication*, 39 (4), pp: 415-435.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta

- Jain, Ruchi and Surinder Kaur. 2014. Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4 (1), pp: 2250-3153.
- Jayasuriya, Rohan., Maxine Whittaker., Grace Halim and Tim martineau. 2012. Rural health workers and their work environment: the role of interpersonal factors on job satisfaction of nurses in rural Papua New Guinea. *BMC Health Services Research*, pp: 12-156.
- Johan, Rita 2005. Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Universitas Atmajaya Jakarta*, 01 (6) pp: 6
- Mulyanto, Susilowati. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Komunikasi Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Cawas Kabupaten Klaten. *Excellent*, 1(1), pp: 1-23.
- Mustika. 2013. Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BTPN TBK KCP Pasar Baru Merangin. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1 (3), pp:215-224.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Edisi Kesembilan. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Edisi ke Empat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pariapura, I Gede Diatmika. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (5), pp: 581-592.
- Prayogi, Putu Agus. 2011. Dampak Perkembangan Pariwisata di Objek Wisata Panglipuran. *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, 1 (1), pp: 64-79.
- Price, J.L. 1997. Handbook of organizational measurement, *International Journal of Manpower*, 18 (4), pp: 303-558.
- Robbins, S. P. 2003. *Organizational behavior*, 10th Edition. New Jersey : Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi “Organizational Behavior”*. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

- Septiadi, Made dan Wayan Gede Supartha. 2003. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada PT.Bpr Sriartha Lestari Denpasar. E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2 (8).
- Subadra, I Nengah.dan Nyoman Mastiani Nadra. 2006. Dampak Ekonomi, Sosial – Budaya, dan Lingkungan Pengembangan Desa Wisata Di Jatiluwih – Tabanan. *Jurnal Manajemen Pariwisata*, 5 (1) pp: 47-64.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Pati. *Analisis manajemen*, 5 (1), pp: 75-86.
- Teck-Hong, T., and Amna Waheed. 2011. *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money*. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), pp: 73–94.
- Testa, Mark R. 1999 Satisfaction with Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: an Empirical Investigation. *Leadership & Organization Development Journal*, 20 (3), pp: 154-161.
- Tutuncu, O., &M. Kozak. 2007. An investigation of factors affecting job satisfaction. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*.8, pp: 1-19.
- Tuzun, Ipek Kalemci. 2013. Organitational Levels of Analysis of Communication Satisfaction and Indentification in Relation to Job Satisfaction. *Journal of Economics, Business and Management*, 1 (1), pp: 1-5.
- Wahyuningsih, Sri. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 2 (1), pp: 70-84.
- Zakaria, Shandy Ibnu dan Sri Rahayu Tri Astuti. 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Konsumen terhadap Pengguna Jasa Transportasi. *Diponegoro Journal of Management*, 2 (3), pp: 1-8