

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN MAJENE**



**NUR BAYA
C0118370**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2023**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MAJENE**



NUR BAYA
C0118370

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I

Dr. Sumarsih, S.E., M.M
NIDN. 0004017707

Pembimbing II

Wahdaniah, S.E., M.M
NIDN. 0002059001

Menyetujui,
Koordinator Program Studi

Erwin, S.E., M.M
NIP. 198909092019031013

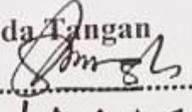
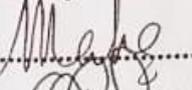
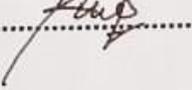
**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**NUR BAYA
C0118370**

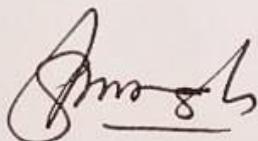
Telah diuji dan diterima panitia ujian
pada tanggal 26 Mei 2023 dan dinyatakan lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr.Sumarsih, S.E., M.M	Ketua	1)..... 
2. Wahdaniah,, S.E., M.M	Sekretaris	2)..... 
3. Magfirah,, S.E., M.Si	Anggota	3)..... 
4. Nur Qamariah S, S.Pd., M.Pd	Anggota	4)..... 
5. Haeruddin Hafid, S.E., M.M	Anggota	5)..... 

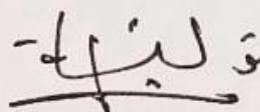
Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I



Dr. Sumarsih, S.E., M.M
NIDN. 0004017707

Pembimbing II



Wahdaniah, S.E., M.M
NIDN. 0002059001

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB
NIP. 196703251994032001

ABSTRAK

NURBAYA, Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene, “dibimbing oleh Wahdaniah dan Sumarsih”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten majene. lokasi penelitian dilakukan di kantor kependudukan dan pencatatan sipil dengan jumlah sampel 76 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner/angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene, (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene, (3) Komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

NURBAYA, *The Influence of Communication and Work Environment on Job Satisfaction of Population and Civil Registration Service Employees of Majene Regency, "guided by Wahdaniah and Sumarsih".*

This study aims to determine the effect of communication and the work environment on job satisfaction of the employees of the population and civil registration services in Majene Regency. The location of the research was carried out at the population and civil registration office with a total sample of 76 people. Sampling using saturated sampling where the entire population is used as a sample. The data collection technique used is a questionnaire / questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that (1) Communication has a significant effect on Job Satisfaction of Employees of the Population and Civil Registration Service of Majene Regency, (2) Work environment has a significant effect on Job Satisfaction of Employees of the Office of Population and Civil Registration of Majene Regency, (3) Communication and work environment as a whole together have a significant effect on the Job Satisfaction of the Office of Population and Civil Registration of Majene Regency.

Keywords: *Communication, Work Environment and Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur sipil negara (ASN) memiliki peran penting dalam sebuah organisasi atau instansi dikarenakan pegawai adalah modal utama bagi suatu organisasi, tanpa adanya pegawai maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik pegawai sebagai penunjang keberhasilan suatu instansi pemerintahan yaitu dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan maupun tugas pembangunan, untuk itu pegawai harus memiliki kepuasan kerja demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2016) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja penting, karena mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini dapat terlihat pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Sutrisno (2013) kepuasan kerja dapat diukur dengan cara membandingkan antara hal yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh karyawan melalui sepuluh dimensi kepuasan terhadap pekerjaan. Sepuluh dimensi tersebut adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, fasilitas, dan komunikasi.

Untuk mewujudkan kepuasan kerja pegawai yang tinggi perlu ditunjang dengan lingkungan kerja dan komunikasi yang baik dari pimpinan terhadap pegawainya. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu.

Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat sifat maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara bekerja. Situasi ditempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik.

Sedangkan komunikasi merupakan salah satu alat dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai, untuk memonitor atau mengamati pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan agar kinerja yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dapat berjalan lebih efisien dan lancar, yang dimonitor atau diatur dalam sistem pengendalian manajemen adalah kinerja dari perilaku manajer didalam mengelola perusahaan yang akan dipertanggung jawabkan kepada stekeholders. Menurut Maulana dan Gumelar (2013) komunikasi mencakup aspek keterbukaan, empati, sikap positif, sikap mendukung, dan kesetaraan.

Pola komunikasi adalah salah satu faktor penting untuk membangun kerja sama antar seluruh anggota untuk saling mempengaruhi satu sama lainnya.

Menurut Sukrillah (2012) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu interaksi, proses simbolis yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku. Komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan atau karyawan satu dengan karyawan lainnya maka pekerjaan akan berjalan dengan efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Sari (2015), dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan, dengan hasil analisis yang diolah, bahwa secara signifikan komunikasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Majene merupakan salah satu pelaksana pelayanan administrasi publik yang dibentuk untuk memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan harapan dan keinginan masyarakat Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Majene yang beralamatkan di Jl. K.H. Muh. Saleh No 10 Labuang Utara, Kecamatan Banggae Timur, Kabupaten Majene, Provinsi Sulawesi Barat, ditemukan beberapa permasalahan bahwa masih banyak pekerjaan yang tertunda karena kurangnya komunikasi atau pemahaman pegawai terkait dengan tugas yang dijalani, hal ini dikarenakan masih banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya. Contohnya terdapat pegawai dengan lulusan sarjana peternakan yang menduduki posisi sebagai koordinator layanan pendaftaran

online, selain itu ada juga pegawai dengan lulusan pendidikan yang menduduki posisi sebagai koordinator pelayanan, dan masih terdapat banyak lagi pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya hal ini membuat komunikasi dan pemahaman pegawai minim sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

Fenomena lain juga terlihat pada lingkungan kerja yang kurang kondusif. Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, dari 10 orang pegawai rata-rata mereka mengatakan bahwa lingkungan kerja di kantor DISDUKCAPIL masih perlu peningkatan hal ini dapat terlihat pada fasilitas tempat ibadah dan tempat istirahat kurang memadai, kurangnya lahan parkir untuk pegawai, selain itu fasilitas seperti ruang tunggu bagi masyarakat juga kurang sehingga membuat pegawai tidak memiliki kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat topik yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat ditarik suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene?

3. Apakah komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengemukakan tujuan penelitian yang akan dilakukan. Tujuan penelitian lingkup dan jumlahnya sesuai dengan rumusan masalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.

1.4 Manfaat Penelitian

Mengungkapkan secara spesifik manfaat yang akan dicapai dari:

1. Sebagai bahan masukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.
2. Sebagai bahan masukan untuk Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene dalam rangka peningkatan kinerja.
3. Sebagai bahan pustaka atau acuan, bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah sebuah konsep yang *relative* masih baru dalam dunia manajemen dan organisasi, dan menjadi populer sejak awal *decade* tahun tujuh puluhan, tatkala riset ilmu perilaku menunjukkan bahwa pengelola manusia atau tenaga kerja dianggap sebagai sumber daya dari pada hanya guru faktor produksi, akan member manfaat nyata bagi organisasi atau perusahaan.

Istilah sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Pada saat para manajer dalam aktivitas-aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dan pekerjaannya, manusia berupaya memfasilitasi kontribusi yang diajukan oleh orang-orang untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Arti pentingnya upaya sumber daya manusia adalah bermuara dan kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi.

Hasibuan (2016:269) memberikan pengertian sumber daya manusia sebagai kemampuan terpadu dan daya pikir dan dengan fisik yang dimiliki seseorang. Adapun prinsip atau landasan bagi pendekatan sumber daya manusia adalah :

1. Manajer menyusun berbagai kebijakan, program dan praktek yang dapat memuaskan kebutuhan ekonomi dan emosional para guru.
- 2 Manajer menciptakan lingkungan kerja para guru dipacu agar mampu

mengembangkan dan menggunakan keahlian-keahlian mereka.

Oleh Nawawi (2013:40) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah :

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan organisasi disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan.
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Mathis dan Jackson (2012:4) memberi pengertian manajemen sumber daya manusia, sebagai sesuatu yang berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektifitas dan efisiensi, dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Sumber daya manusia merupakan sentral dalam upaya untuk mewujudkan eksistensinya berupa tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki tersebut harus mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, kebijakan pemerintah dan perubahan lingkungan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan memahami fungsi manajemen, maka akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Tujuan yang hendak diklarifikasi adalah manfaat apa yang kita peroleh dengan penerapan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produksi orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan ini menuntut studi dan praktek manajemen sumber daya manusia yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia.

Sumber Daya Manusia mempengaruhi keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi. Meningkatkan andil manusia sangat penting, sehingga seluruh perusahaan membentuk departemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mendorong para manajer dan tiap karyawan untuk melaksanakan strategi-strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dan perusahaan manajemen sumber daya manusia harus mempunyai sasaran.

2.1.3 Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Sasaran merupakan titik puncak dari tindakan-tindakan yang di evaluasi. Sasaran SDM hanya perlu merefleksikan keinginan manajemen senior, tetapi juga harus menetralsir berbagai tantangan dari organisasi, fungsi sumber daya manusia, masyarakat, dan orang-orang yang dipengaruhi.

Empat sasaran yang relatif umum bagi manajemen sumber daya manusia dan membentuk sebuah kerangka masalah yang sering ditemui.

- a. Sasaran Perusahaan : Sasaran ini untuk mengenali manajemen sumberdaya manusia dalam rangka memberikan kontribusi atas efektifitas perusahaan. Departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan. Sasaran perusahaan antara lain meliputi : perencanaan sumber daya manusia, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan pekerja. Departemen sumber daya manusia secara formal didirikan untuk membantu para manajer tetapi mereka tetap bertanggung jawab atas kinerja pegawai.
- b. Sasaran Fungsional : Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan. Terkadang sumber daya dihabiskan ketika manajemen sumber daya manusia kurang atau lebih maju dibandingkan dengan kebutuhan-kebutuhan perusahaan yang lain. Sasaran fungsional antara lain meliputi : pengangkatan, penempatan, dan penilaian.
- c. Sasaran Sosial : Sasaran ini untuk selalu tanggap secara etis maupun sosial terhadap kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap perusahaan. Kegagalan perusahaan dalam menggunakan sumber daya mereka bagi kepentingan masyarakat dan tidak melalui cara-cara yang etis dapat menimbulkan sejumlah kendala. Sasaran sosial antara lain meliputi : Keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan

serikat pekerja.

- d. **Sasaran Pribadi Karyawan** : Sasaran ini untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap perusahaan. Sasaran pribadi karyawan harus mampu ditemukan bila mereka ingin dipertahankan dan dimotivasi. Karena kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun, atau bahkan mereka dapat hengkang dari perusahaan. Tidak semua keputusan sumber daya manusia dapat memenuhi sasaran- sasaran organisasi, fungsional, sosial, dan pribadi di sepanjang waktu. Jika konflik terjadi, maka sasaran ini berperan sebagai pemeriksa keputusan. Semakin banyak sasaran ini ditemui dalam berbagai tindakan departemen, maka semakin besar andilnya atas kebutuhan-kebutuhan pokok karyawan dan perusahaan. Sasaran pribadi karyawan antara lain meliputi : pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi dan penugasan.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Sebagai makhluk sosial, komunikasi merupakan unsur penting dalam kehidupan manusia. Kegiatan komunikasi akan timbul jika seorang manusia mengadakan interaksi dengan manusia lain, jadi dapat dikatakan bahwa komunikasi timbul sebagai akibat dari adanya hubungan sosial. Pengertian tersebut mengandung arti bahwa komunikasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan umat manusia, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Untuk dapat berkomunikasi dengan baik dan efektif, kita dituntut untuk

tidak hanya memahami prosesnya, tetapi juga mampu menerapkan pengetahuan kita secara kreatif. Komunikasi dikatakan efektif apabila komunikasi yang terjadi bersifat dua arah yaitu dimana makna yang distimulasikan sama atau serupa dengan yang dimaksudkan oleh komunikator atau pengirim pesan.

Menurut Sutardji (2016) Komunikasi diartikan sebagai kegiatan yang melibatkan dua pihak, yaitu pengirim yang berusaha memperjelas pesan dan penerima yang berusaha membuat pesan tersebut jelas dan dapat dipahami, sehingga terjadi umpan balik.

Sedangkan menurut Andriyani *et.al* (2018) komunikasi organisasi adalah pengirim dan penerima berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola komunikasi downward atau komunikasi dari atas kepada bawahan, komunikasi upward atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkat dalam organisasi, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program.

Berdasarkan definisi menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan sebuah penyampaian informasi baik itu berupa ide ataupun pesan dari pengirim kepada penerima.

2.2.2 Unsur-Unsur Komunikasi

Menurut Laswell (dalam buku Deddy Mulyana Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar), cara terbaik untuk menggambarkan komunikasi adalah dengan menjawab pertanyaan “*who says what in which channel to whom with what effect.*”

1). Sumber (*source*)

Nama lain dari sumber adalah *sender, communicator, speaker, encoder*, atau *originator*. Merupakan pihak yang berinisiatif atau mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi. Sumber bisa saja berupa individu, kelompok, organisasi perusahaan bahkan Negara.

2). Pesan (*message*)

Merupakan seperangkat symbol verbal atau non verbal yang mewakili perasaan, nilai, gagasan atau maksud dari sumber (*source*).

3). Saluran (*Channel*)

Merupakan alat atau wahana yang digunakan sumber (*source*) untuk menyampaikan pesannya kepada penerima. Saluran pun merujuk pada bentuk pesan dari cara penyajian pesan.

4). Penerima (*receiver*)

Nama lain dari penerima adalah *destination, communicant, decoder, audience, listener*, dan *interpreter* dimana penerima merupakan orang yang menerima pesan dari sumber.

5). Efek (*effect*)

Merupakan apa yang terjadi pada penerima setelah ia menerima pesan tersebut.

2.2.3 Peran Komunikasi

Menurut Kurniawan (2018) komunikasi berperan sebagai komunikasi sosial atau sebagai isyarat bahwa komunikasi itu penting untuk membangun konsep diri, aktualisasi diri, kelangsungan hidup, untuk memperoleh kebahagiaan, terhindar dari tekanan atau ketegangan, dan memupuk hubungan dengan orang lain. Efektivitas organisasi terletak pada efektivitas komunikasi, sebab komunikasi itu penting untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim informasi dengan penerima informasi pada semua tingkatan atau level organisasi.

2.2.4 Proses Komunikasi

Proses komunikasi menurut Chandrabuwono (2019) terbagi menjadi dua tahap, yakni secara primer dan secara sekunder.

1) Proses komunikasi secara primer

Proses komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pemikiran dan atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambing atau simbol sebagai media. Lambang sebagai media primer dalam proses komunikasi adalah bahasa, kiasan isyarat, gambar, warna dan lain sebagainya yang secara langsung mampu “menerjemahkan” pikiran dan atau perasaan komunikator kepada komunikan. Bahwa bahasa yang paling banyak dipergunakan dalam komunikasi adalah jelas karena hanya bahasalah yang mampu “menerjemahkan” pikiran seseorang terhadap orang lain.

2) Proses komunikasi secara sekunder

Proses komunikasi secara sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama. Seseorang komunikator menggunakan media kedua dalam melancarkan komunikasinya karena komunikan sebagai sasarannya berada di tempat yang relatif jauh atau jumlahnya banyak. Surat, telepon, teks, surat kabar, majalah, radio, televisi, film, dan banyak lagi media yang sering digunakan dalam komunikasi.

Dari pengertian yang telah disebutkan di atas, baik itu proses komunikasi secara primer maupun secara sekunder dalam menyalurkan pikiran maupun perasaannya, maka proses komunikasi secara primer melalui media cetak adalah dalam bentuk tulisan (karya jurnalistik). Sedangkan dalam proses komunikasi secara sekunder sebagai penyalur pesan atau komunikasi tersebut adalah surat kabar.

2.2.5 Indikator Komunikasi Kerja

Menurut Sutardji (2016:10) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan

yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam instansi atau perusahaan manapun pasti berusaha agar instansi tercipta iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan hanya menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja dalam instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa keuntungan bagi perusahaan atau instansi, antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja yang baik dari para tenaga kerja.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh Sarwoto (2015) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan,

setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kejadian, orang-orang dan lainnya yang mempengaruhi cara orang-orang bekerja. Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat sifat maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja. Situasi ditempat kerja adalah lingkungan kerja non fisik, sedangkan orang-orang atau peralatan merupakan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

1. Menurut Nitisemito (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dikembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.
2. Menurut Isyandi (2022:134) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

3. Menurut Simanjuntak (2022:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.
4. Menurut Kusumasari (2020:54) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja yaitu Lingkungan Kerja Fisik. Menurut Sedarmayanti (2018:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan menurut Komarudin (2018) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Nitisemito (2012) ada 3 jenis lingkungan kerja antara lain :

1) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2) Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

3) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Didalam lingkungan kerja yang ada di sekitar pegawai, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik pastinya terdapat sebuah manfaat yang dapat dirasakan oleh para pegawai dan pekerja. Menurut Ishak dan Tanjung (2013) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan bisa selesai dengan tepat Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
- 2) Prestasi kerja pegawai akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai menjadi akan tinggi.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012:46) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Solidaritas ditempat kerja
- 3) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 4) Keamanan ditempat kerja
- 5) Kebersihan ditempat kerja.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang dia rasakan dibandingkan dengan harapannya. Jadi tingkat kepuasan adalah fungsi dari perbedaan antara kinerja yang di rasakan dengan harapan pelanggan. Pelanggan dapat mengalami salah satu dari tiga tingkat kepuasan yang umum.

Menurut Surodilogo (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khususnya terhadap faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu.

Sedangkan menurut Nabawi (2019) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Dari pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah hasil atau kondisi yang dirasakan pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan.

2.4.2 Teori Kepuasan Kerja

Di bawah ini terdapat teori-teori tentang kepuasan kerja menurut Mangku negara (dalam Labib, 2016)

1) Teori Keseimbangan

Teori ini dikembangkan oleh adam. Adapun komponen dari teori ini adalah sebagai berikut :

- a) *Input*, adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja, dan sebagainya.
- b) *Outcome*, adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, kesempatan untuk berprestasi, atau mengekspresikan diri.
- c) *Equity-in-equity*, jadi menurut teori ini puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *inputoutcome* dirinya dengan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas.

2) Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh proter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada yang diharapkan maka ia akan merasa puas. Sebaliknya apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang

diharapkan akan menjadikan pegawai tidak puas.

3) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Teori dua faktor dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas, yaitu :

- a) Faktor pemeliharaan (*Maintenance Factors*) Meliputi administrasi, kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan hubungan dengan pengawas, upah kemanan kerja, kondisi kerja, dan status
- b) Faktor pemotivasian (*Motivational Factors*) Meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang dantanggung jawab.

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya dapat memberikan kepuasan kepada pegawai tergantung dari pribadi masing- masing pegawai. Berdasarkan indikator yang menimbulkan kepuasan kerja tersebut, maka akan dapat dipahami sikap individu terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karena setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

Indikator kepuasan kerja menurut Surodilogo (2016), faktor-faktor yang biasanya digunakan dalam mengukur kepuasan kerja, yaitu :

- a) Isi pekerjaan
- b) Supervisi
- c) Organisasi dan Manajemen
- d) Kesempatan untuk maju
- e) Gaji dan Kentungan

Aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja menurut Chusnul (2016), yaitu sebagai berikut:

- a) Tingkat gaji Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencukup nominal gaji yang didapatkan akan tetapi lebih kepada kepuasan seorang pegawai pada kebijakan administarsi penggajian.
- b) Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja pegawai. dan atasan yang mengutamakan partisipasi pegawainya.
- c) Rekan kerja yang mendukung merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama pegawai mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang pegawai, apalagi jika rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar pegawai.
- d) Kondisi kerja yang mendukung pegawai berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan

pekerjaan yang baik. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pegawai lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau tidak berbahaya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muslim Halil, 2020	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima	Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) kota Bima).
2	Aan Purnomo, 2014	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Huyup Sung Indonesia Purbalingga	Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini mengatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

No	Nama Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	Regina Silviana, 2014	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsional Karyawan Bank BJB Cabang Sukajadi Bandung	Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh dalam kategori sedang.
4	Mustika, 2013	Analisis pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BTPN Tbk KCP Pasar Baru Marangin	Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi dan komitmen keorganisasian terhadap kepuasan kerja.
5	Satria Putra Dwi Pamungkas, 2016	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta	Komunikasi , Organisasi dan Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja.

No	Nama Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6	Himawan Chandra, 2013	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen, Jawa Tengah	Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian yang diperoleh adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja dan kompensasi dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

Sumber : Diolah oleh peneliti 2023

2.6 Pengaruh/hubungan antar variabel

a. Hubungan komunikasi dengan lingkungan kerja

Menurut Alex (dalam Nurlela, 2015) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

b. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja

Menurut Gilmer (dalam Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa komunikasi yang lancar antar pegawai 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 dan pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Menurut Sedamaryanti (2012), kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja pegawai itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja pegawai yang berpengaruh terhadap pegawai dalam bekerja.

d. Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

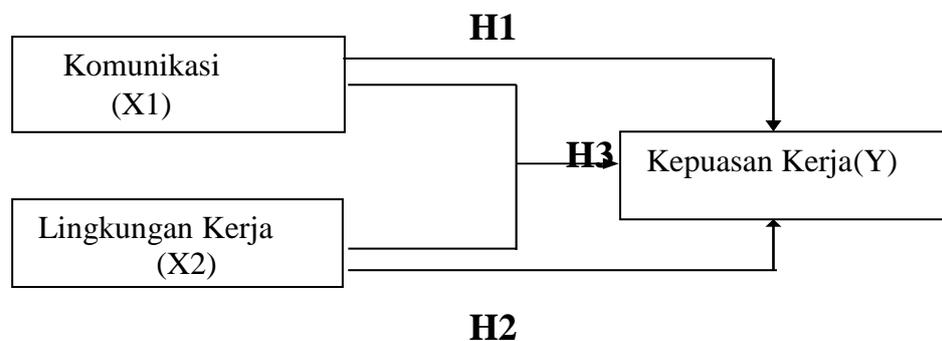
Septiadi dan Supartha (2013), mengatakan pegawai yang dapat memberikan dan menerima informasi dengan baik dapat meningkatkan semangat kerja didalam diri masing-masing individu dalam suatu organisasi dimana kondisi ini berkaitan dengan lingkungan kerja dalam organisasi yang akan membuat para pegawai merasa terpacu untuk bekerja lebih giat sehingga dapat melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan untuk mewujudkan kepuasan kerja pegawai..

2.7 Kerangka Pikir

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Majene merupakan salah satu instansi pelayanan administrasi publik yang menjadi objek penelitian ini. Dalam upaya pengembangan pegawai, maka perlu memperhatikan tingkat komunikasi dan lingkungan kerja sebagai salah satu aspek dalam meningkatkan kepuasan kerja, sehingga diharapkan dari prestasi kerja dan kepuasan kerja pegawai yang didapatkan akan berimplikasi pada kemajuan dan perkembangan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Majene.

Untuk lebih jelasnya kerangka pikir ini akan diuraikan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran deskriptif



2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dapat dibedakan dalam hipotesis deskriptif, hipotesis komparatif dan hipotesis kuantitatif atau asosiatif yang berbentuk statistik.

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.
3. Komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene, artinya untuk meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene maka harus pula meningkatkan komunikasi yang baik antar pegawai maupun antar pimpinan agar pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dan mencapai tujuan institusi sesuai dengan visi misi yang ada. Sehingga hipotesis pertama diterima
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. Artinya untuk meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene maka harus ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik.
3. Komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. Artinya untuk meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Majene maka harus pula meningkatkan komunikasi yang baik antar pegawai maupun antar pimpinan agar pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dan mencapai tujuan institusi sesuai dengan visi misi yang ada dan meningkatkan lingkungan kerja yang baik pula.

5.2 Saran

1. Komunikasi di kantor kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten majene sudah baik namun jika terus menerus ditingkatkan lagi maka akan menghasilkan kepuasan kerja pegawai.
2. Lingkungan kerja yang ada di kantor kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten majene sudah baik namun jika terus menerus ditingkatkan lagi maka akan menghasilkan kepuasan kerja pegawai.
3. Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian serupa, serta diharapkan agar dapat menambahkan faktor-faktor penunjang yang lain dalam menyumbangkan kepuasan kerja agar hasil penelitian dapat digeneralisir.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (1998). Pendekatan penelitian. Jakarta, PT Rineka Cipta
- Aan Purnomo, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Huyup Sung Indonesia Purbalingga*”, Skripsi dipublikasikan, 2014
- Afandi, F., (2018) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman.
- Alex, S Nitisimito, Manajmen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- Andriyani, K., & Nurdiarti, R., (2018) Pengelolaan manajemen kritis dan lingkungan kerja oleh humas pada instansi kesehatan di wilayah yogyakarta. *Jurnal of communication*. Vol 3, no 2
- Apriliana, S. A., Parimita, W., Handaru, A. W., (2021) Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di PDAM Kota Magelang. *Jurnal bisnis manajemen dan keuangan*. Vol 2, no 1
- Deddy Mulyana. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Effendy. 2014. Hubungan kepuasan kerja dengan komunikasi pada wanita yang memiliki peran ganda. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Halil M, Mistar. 2019 Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Economy Deposit Journal* 2020
- Himawan Chandra Pengaruh, “*Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen, Jawa Tengah*” (Skripsi dipublikasikan, 2013)
- Hilmawan, H., Yumhi, Y., (2019) Pengaruh komunikasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai Rutan Kelas II B Rangkasbitung.
- Hasibuan. 2016. Aplikasi multivariate dengan program IMB SPSS 21 update PLS regresi. Semarang: badan penerbit universitas diponegoro. Diakses pada 19januari 2022.

- Ishak dan Tanjung, 2013, *Manajemen Motivasi*, Gramedia, Jakarta.
- Isyandi, I., Erfeni, Y., Garnasih, R. L (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Employee Engagment Melalui Kepuasan Kerja Pada Bank Tabungan Negara Pekanbaru. *Jurnal Sosial Humaniora*. Vol 5, no 1
- Indryani, Ety dan Christologus, W.H. Peitus. 2012. Pengaruh Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kanwr.V Kota Makassar. Universitas Negeri Makassar. 2016. Penulisan Skripsi: Makassar
- Kurniawan (2018) Pengaruh Knowledge Management Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Islam Indonesia
- Kusumasari, R. D. I., & Lukiastuti, F. (2020) Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dikantor pencarian dan pertolongan semarang. *Jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis*. Vol 8, no 1
- Mardiana, E., Sulistyan, R. B., Jariah, A., (2019) Peran Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan PT Prima Sejahtera Internasional Kunir Lamajang. *Journal Of Organization And Bussines Managemen*. Vol 1, no 4
- Mangkunegara, A.A. 2009. Teori-Teori Kepuasan Kerja, (online), (<http://adaddan-uara.blogspot.co.id/2014/11/kepuasan-kerja-menurut-para-ahli.html?m=1>, diakses 14 Februari 2018)
- Mathis dan Jackson. 2012. *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw Hill.
- Maulana, H., & Gumelar, G. 2013. *Psikologi komunikasi dan persuasi*. Jakarta: Akademia.
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: UI-Press.
- Mustika “Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BTPN Tbk KCP Pasar Baru Marangin” (Skripsi dipublikasikan, 2013)
- Nawawi 2013. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal ekonologi* ISSN 2355-6099. Vol.3 No.2 h:175-177.

- Nitisemito 2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6. No. 2 h:173-184.
- Putra, I. W. S., & Sriathi A. A. A., (2019) Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *E-Journal managemen*. Vol 8, no 2.
- Regina Silviana, 2014 “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsional Karyawan Bank BJB Cabang Sukajadi Bandung*”. Skripsi dipublikasikan, 2014
- Rivai. 2011. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi, *Jurnal Fisip*, (online) Vol.3 No.2, (<https://media.neliti.com/publications> , dikases 14 februari 2018).
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba.
- Sari, W. P., (2015) Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- Sarwoto 2015. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. (Kasus Bagian Pengolahan PT.Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan). Riau. *Jom FISIP* Vol.2 No.2 h: 1-15.
- Satria Putra Dwi Pamungkas “*Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT*”.
- Sedarmayanti, S., Rahadian, N., (2018) Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol 15, No 1
- Simanjuntak, R., Nababan, H. S., Pane, D. S. P (2022) Pengaruh keterlibatan karyawan, lingkungan kerja dan pembelajaran organisasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal ekonomi dan bisnis*. Vol 9, no 1
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Group: Jakarta

- Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan. Kedua, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sukrillah, Titi Dewi. 2012. Pengaruh Teknologi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Serang. Skripsi. Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Sugiyono. 2016. *Metoden Penelitian Bisnis*. Cetakan 18. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadan Median Group.
- Taiwo. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produktivitas Melalui Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (tricopla), *Jurnal Analisi Manajemen*, (online), Vol. 5, No.3, (<https://media.neliti.com/publications>, diakses 14 Februari 2018)
- Wibowo, 2014, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Kesatu, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,