

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS KARYAWAN NON-MEDIS RUMAH SAKIT PRIMA
PEKANBARU)**

Oleh : Tamara Maretsa Deandra

Pembimbing : Seno Andri

Program Studi Administrasi Bisnis – Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational and environmental communication on employee job satisfaction (Case Study of Non-Medical Employees at the Prima Pekanbaru Hospital). The population in this study were non-medical employees from Prima Pekanbaru Hospital with 76 samples taken, which were calculated using the Slovin formula. The sampling method in this study is in the form of primary data and secondary data using questionnaires, interviews and documents in the company. The research method used is simple regression analysis, multiple regression analysis, simultaneous and partial determination coefficient analysis, and hypothesis testing, namely the F test and T test. Data analysis used is to use SPSS ver 25 for windows.

This study proves that the research shows that organizational communication on employee job satisfaction shows a significant effect on employee job satisfaction at Prima Hospital Pekanbaru. T test results indicate that the work environment on employee job satisfaction has significance to the job satisfaction of non-medical employees at Prima Pekanbaru Hospital. F test results show that simultaneous organizational and work communication has a significant and significant effect on job satisfaction received.

Keywords: Organizational communication, work environment, job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan era globalisasi yang kompetitif ini, banyak perusahaan mengharuskan untuk bertahan dan mampu bersaing untuk menjaga eksistensi dan kelangsungan perusahaan. Hal ini mengharuskan perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan efisiensinya. Salah satu upaya meningkatkan kualitas perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (SDM).

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam perusahaan, karena faktor manusia berperan penting dalam mencapai organisasi (Robbins, 2007). Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam perusahaan oleh karena itu, SDM haruslah dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas SDM itu sendiri dalam peningkatan tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, karyawan akan memiliki komitmen dan loyalitas terhadap perusahaannya serta kinerjanya akan semakin baik pula. Dan sebaliknya apabila karyawan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya akan menyebabkan rendahnya produktifitas kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan bagi karyawan dalam memandang pekerjaannya (Handoko dalam Sutrisno, 2011).

Pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari perilaku karyawan

yang merasa puas pada pekerjaannya akan cenderung memandang positif pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, dan sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memberikan respon negatif bagi perusahaannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan harus menjadi perhatian penting di dalam perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif dan negatif terhadap pekerjaannya seperti, tugas kerja, hubungan karyawan, tempat kerja dan sebagainya (Osborn dalam Suwatno dan Priansa, 2011). Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja. Oleh karena itu sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara optimal agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Salah satu usaha dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan yang mempunyai motivasi tinggi adalah dengan pemenuhan kebutuhan serta keinginan yang akan meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan suasana kerja maupun lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Nitisemito (2003) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen dari organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat dalam menjalankan tugas-tugas yang diembanya. Pimpinan perlu memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan terutama dalam memberikan lingkungan kerja yang aman, nyaman baik menyangkut fasilitas pekerjaan,

peralatan kerja maupun bangunan tempat bekerja. Sehingga nantinya karyawan akan dapat bekerja optimal dan produktifitas organisasi dapat bekerja dengan lancar. Robbins (1996) menyatakan bahwa sebagian karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan realtif modern dan didukung dengan peralatan yang memadai.

Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman baik bagi kenyamanan diri sendiri maupun untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan dengan baik. Hal ini diperlukan agar karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga kinerja karyawan lebih produktif agar terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut.

Selain lingkungan kerja hal yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi organisasi. Dimana komunikasi dianggap penting dalam peningkatan kinerja karyawan, karena bila komunikasi yang terjalin diantara pimpinan dengan karyawan maupun sesama karyawan harmonis, maka dengan hal itu akan terciptanya suatu iklim yang menyenangkan sehingga karyawan akan nyaman dalam bekerja dan membantu dalam mempermudah penyelesaian tugasnya serta dalam jangka panjang akan meningkatkan komitmen karyawan dan berbuat lebih pada organisasinya.

Coleman (1982) (dalam Muhammad, 2009) menyebutkan bahwa semua variabel komunikasi organisasi berhubungan secara berarti dengan bermacam aspek kepuasan kerja.

Dalam upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan produktifitas karyawannya, pihak Rumah Sakit Prima Pekanbaru sudah melakukan dalam pemenuhan

kebutuhan dan keinginan karyawannya demi kepuasan kerja karyawan-karyawannya.

Meskipun upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan telah dilakukan oleh pimpinan, namun ditemukan bahwa fakta masih rendahnya kepuasan kerja karyawan, seperti masih banyaknya karyawan yang absen kerja, banyaknya karyawan yang keluar setiap tahunnya, hubungan yang kurang harmonis, serta lingkungan kerja yang tidak baik.

Dalam hal ini tentu saja rumah sakit perlu untuk melakukan penindakan yaitu dengan menciptakan komunikasi organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu **“Bagaimana Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non-Medis Rumah Sakit Prima Pekanbaru)?”**

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi organisasi pada Rumah Sakit Prima Pekanbaru.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja pada Rumah Sakit Prima Pekanbaru.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Prima Pekanbaru.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh

komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Prima Pekanbaru.
- 6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

- 1) Sebagai sarana pengaplikasian ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wawasan berpikir ilmiah.
- 2) Diharapkan hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan dalam perkembangan Ilmu Administrasi dan Program Studi Administrasi Bisnis di fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
- 3) Diharapkan penelitian ini memberikan informasi dan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya yang akan membahas tentang komunikasi organisasi, lingkungan kerja dan juga kepuasan kerja karyawan.
- 4) Untuk memberikan sarana dan masukan serta perbandingan yang bermanfaat bagi pihak Rumah Sakit Prima mengenai komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit

Pekanbaru. Dan juga menginformasikan pentingnya peran kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kerangka Teori

1. Komunikasi Organisasi

Devito (1997) menyatakan komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan baik dalam organisasi didalam kelompok formal maupun kelompok informal. Komunikasi organisasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan baik di dalam kelompok formal maupun kelompok informal organisasi. Jadi, komunikasi organisasi dapat diartikan sebagai komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang berada di dalam organisasi itu sendiri, juga di antara orang-orang yang berada di dalam organisasi dengan publik luar dengan maksud untuk mencapai suatu tujuan (Pace & Faules, 2002).

Devito (1997) mengenai dimensi efektivitas komunikasi di dalam organisasi dapat dilihat dari :

1. Keterbukaan (*openess*)

Kemampuan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima didalam menyampaikan laporan secara jujur dan terbuka kepada atasan. Bawahan harus lebih aktif berinteraksi kepada atasan agar laporan yang dikerjakan sesuai yang diharapkan.

2. Empati (*emphaty*)

Dapat diihat dari seorang atasan yang mampu memahami perasaan yang dirasakan oleh bawahannya. Seperti, atasan peka terhadap keadaan bawahannya yang sedang merasa depresi karena pekerjaan yang diberikan terlalu banyak yang membebani bawahan

atau merasa semangat dengan pekerjaannya.

3. Sikap Mendukung (*supportiveness*)

Dilihat dari proses saling mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Atasan dan bawahan bekerja sebagai teamwork didalam menjalankan suatu proyek event termasuk sikap yang saling mendukung dalam mensukseskan event-event yang dikerjakan.

4. Sikap positif (*positive*)

Dapat dilihat dari seorang atasan yang memberikan motivasi kepada bawahannya untuk semangat dalam bekerja. Adanya koordinasi untuk bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaannya antara rekan kerja dan atasannya.

5. Kesetaraan (*equality*)

Dilihat dari setiap karyawan memiliki hak dan kewajiban kepada perusahaan walaupun jabatan berbeda.

2. Lingkungan Kerja

Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah keadaan para pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Siagian (2014) sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik :

- a. Bangunan tempat kerja yang menarik dan aman bagi keselamatan kerja
 - b. Peralatan yg memadai
 - c. Tersedianya fasilitas untuk beristirahat
 - d. Tersedianya sarana angkutan
- ### 2. lingkungan kerja non-fisik :
- a. Hubungan rekan kerja setingkat yang harmonis
 - b. Hubungan atasan dengan karyawan yang baik
 - c. Kerja sama antar karyawan yang baik, efektif fan efisien

3. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2007), bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang meyenangkan atau positif sebagai akibat dari pengalaman atau penilaian kerja seseorang. Kepuasan kerja juga salah satu elemen penting dalam organisasi. Hal ini karena disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti rajin, malas, produktif dan lainnya yang berhubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting organisasi (Martoyo, 2007).

Luthans (2006) menyatakan bahwa ada enam dimensi dalam kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana tugas pekerjaan dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar serta berkesempatan untuk menerima tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b. Gaji atau upah, yang mana karyawan merasa upah yang diterima pantas dibandingkan dengan orang lain.
- c. Kesempatan promosi, yaitu tersedianya peluang

- kesempatan untuk maju dan pengembangan karir.
- d. Pengawasan, yaitu kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
 - e. Rekan Kerja, sesama rekan kerja yang saling mendukung secara sosial dan dalam pekerjaan
 - f. Kondisi Kerja, yaitu suasana kerja yang baik dan nyaman bagi karyawan untuk bekerja.

HUBUNGAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

Menurut Gilmer (dalam As'ad 2003) salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Pace dan Faules (2002) mendefinisikan komunikasi organisasai merupakan proses penciptaan makna atas interaksi diantara unit-unit organisasi yang menciptakan dan memelihara serta mengubah organisasi. Yang berfokus pada bagaimana individu anggota organisasi berinteraksi dan memberikan makna terhadap peristiwa komunikasi yang terjadi.

Salah satu teori yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2001) hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat berpengaruh dengan signifikan variable lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja yaitu dalam teori Coleman (1982) dalam buku Arni Muhammad (2009) mengatakan bahwa "Semua variable komunikasi organisasi berhubungan

secara berarti dengan bermacam aspek kepuasan kerja yang mencakup supervisor, kompensasi, promosi teman sekerja dan kebijaksanaan organisasi yang ada dalam hubungan interpersonal dalam organisasi.

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik akan mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, seperti konflik antar karyawan, dan sebaliknya bila komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama dan kepuasan kerja. Mengingat dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bekejasama dalam mewujudkannya merupakan sekelompok sumber daya manusia dengan berbagai karakter, maka komunikasi yang terbuka harus dikembangkan dengan baik.

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Luthans (2006) mengungkapkan salah satu faktor kepuasan kerja adalah kondisi kerja yaitu menyangkut dengan suasana kerja, peralatan kerja, fasilitas, tata ruang kerja dan sebagainya. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang mana dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja mencakup pola komunikasi, hubungan yang harmonis, iklim yang dinamis serta fasilitas yang memadai (Mangkunegara, 2005).

Pendapat yang dikemukakan Robbins (1996) menyatakan bahwa sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan

didukung peralatan yang memadai. Anorogo dan Widiyanro (1990) lingkungan kerja non fisik adalah sesuatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, penghargaan secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana dan rekan yang kompak karena apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat membuat karya cenderung untuk giat dalam bekerja.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah disajikan dapat dibuat hipotesis yaitu “ *Diduga ada pengaruh faktor komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Prima Pekanbaru* ”.

Teknik Pengukuran

Skala pengukuran data yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah pengukuran sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuan terhadap subjek, objek, atau kejadian (Sugiyono, 2013). Skala ini meminta responden untuk merespon sejauh mana mereka setuju atau tidak tentang suatu objek yang mereka persepsikan. Skala Likert pada umumnya menggunakan lima skala deskripsi yaitu “sangat baik”, “baik”, “cukup baik”, “tidak baik” dan “sangat tidak baik”.

Metode Penelitian

1. Penentuan Lokasi

Penelitian ini dilakukan di wilayah Pekanbaru dengan objek penelitian yaitu Rumah Sakit Prima Pekanbaru yang terletak di jalan Bima No. 1 Tuanku Tambusai / Nangka Ujung Pekanbaru .

2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini diambil dari adalah jumlah karyawan non medis Rumah Sakit Prima Pekanbaru, yang tercatat sebanyak 313 orang karyawan.

3. Sampel

Sampel pada penelitian ini berjumlah 76 orang responden yang di jadikan sample pada karyawan non medis Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan wawancara dan kuesioner.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

7. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS.

b. Uji Realibilitas Data

Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkepentingan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

8. Uji Analisis Data

Ujian analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah ujian analisis regresi linear sederhana dan ujian analisis regresi linear berganda.

9. Pengujian Hipotesis Data

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu,

pertama Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Yang kedua Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat, dan Uji statistik F digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu komunikasi organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara (simultan) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi berusia 21-30 tahun, pendidikan terakhir didominasi responden tamatan S1, dan berdasarkan jenis kelamin yang didominasi oleh perempuan.

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Komunikasi Organisasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$$Y = a + bX$$

$$Y = -1,709 + 0,587 \text{ Komunikasi Organisasi}$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja (Variabel dependent)

X_1 = Komunikasi organisasi (Variabel independent)

a = Konstanta b = Koefisien Regresi

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstata (a) adalah -1,709, maka ini dapat

diartikan jika komunikasi organisasi nilainya nol (0) maka kepuasan kerja bernilai -1,709.

2. Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi adalah 0,587, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komunikasi organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,587.

Koefisien Determinasi (R^2) antara Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,452. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 45,2%

Uji Signifikansi (Uji t) antara Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} 7,818 > t_{tabel} 1,993 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan non medis Rumah Sakit Prima Pekanbaru diterima.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$$Y = 11,899 + 0,486 \text{ Lingkungan Kerja}$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja (Variabel dependent)

X_2 = Lingkungan Kerja (Variabel independent)

a = Konstanta b = Koefisien Regresi
Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) adalah 11,899 ini artinya jika komunikasi organisasi nilainya (0), maka disiplin kerja bernilai 11,899.

2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,486 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,468.

Koefisien Determinasi (R²) antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai R Square sebesar 0,463. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh komunikasi organisasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 21,4%

Uji Signifikansi (Uji t) antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} 4.491 > t_{tabel} 1,993 dan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan non medis Rumah Sakit Perima Pekanbaru diterima.

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -2,380 + 0,526 \text{ Komunikasi Organisasi} + 0,132 \text{ Lingkungan Kerja}$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagaiberikut:

a. Nilai konstanta (a) adalah -2,380 ini artinya jika komunikasi organisasi dan lingkungan kerja nilainya (0), maka kepuasan kerja bernilai -2,380.

b. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi bernilai positif, yaitu 0,5266 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan menaikkan disiplin kerja sebesar 0,526, dengan asumsi variabel komunikasi organisasi konstan.

c. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif, yaitu 0,132 ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,132, dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan.

Koefisien Determinasi (R²) antara Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) diperoleh nilai R Square sebesar 0,463 antara komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 46,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Signifikansi (Uji F) antara Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} 31,505 > F_{tabel} dan nilai

signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi komunikasi organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan non medis Rumah Sakit Prima Pekanbaru diterima.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Pembahasan berdasarkan tujuan dari penelitian ini disajikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Prima Pekanbaru

Komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan non-medis Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Yang mana hasil pengujian menyatakan nilai t_{hitung} sebesar $(7,818) > t_{tabel}$ $(1,993)$. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t dengan signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ sehingga hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu diduga komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan Non-Medis dapat diterima.

Hasil penelitian ini sangat relevan dengan salah satu teori yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2001) hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat berpengaruh dengan signifikan variable lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja yaitu

dalam teori Coleman (1982) dalam buku Arni Muhammad (2009) mengatakan bahwa “Semua variabel komunikasi organisasi berhubungan secara berarti dengan bermacam aspek kepuasan kerja yang mencakup supervisor, kompensasi, promosi teman sekerja dan kebijaksanaan organisasi yang ada dalam hubungan interpersonal dalam organisasi.

Hasil penelittian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan oleh Mustika (2015), Manalu (2015), Vesmagita (2015), Pamungkas (2016) dan Novitasari (2018).

2 Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Prima Pekanbaru

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan non-medis Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Hasil pengujian menyatakan t_{hitung} sebesar $(4,491) > t_{tabel}$ $(1,993)$. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t dengan signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga hipotesis yang dikemukakan yaitu diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan Non-Medis Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Robbins (1996) menyatakan bahwa sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan didukung peralatan yang memadai. Anorogo dan Widiyanro (1990) lingkungan kerja non fisik adalah sesuatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup,

keamanan, pekerjaan, penghargaan secara ekonomis, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana dan rekan yang kompak karena apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat membuat karya cenderung untuk giat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Wibowo (2014), Putranto (2012), Manalu (2015), dan Vesmagita (2015).

Kesimpulan

1. Komunikasi organisasi pada karyawan Rumah Sakit Prima Pekanbaru dinilai sudah berlangsung atau berjalan dengan sangat baik. Dimensi keterbukaan menjadi dimensi yang memiliki skor tertinggi, dimana karyawan terbuka terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan serta menerima kritik dan saran mengenai pekerjaan. Dan juga karyawan merasa pimpinan juga terbuka terhadap karyawan mengenai laporan yang dibuat oleh karyawan. Sehingga penyelesaian tugas dan pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dan sesuai harapan.

2 Lingkungan kerja yang terdapat pada Rumah Sakit Prima Pekanbaru dinilai dan dikategorikan baik. Dimana hubungan antar karyawan dengan atasan maupun sebaliknya dan juga hubungan antar sesama karyawan sudah terjalin harmonis dan suasana kekeluargaan pun tercipta. Dan bangunan tempat bekerja sudah aman dan nyaman, fasilitas yang disediakan cukup bagi karyawan dan peralatan penunjang pekerjaan sudah tersedia.

3.Kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Prima Pekanbaru dikategorikan sedang. Dilihat dari

tanggapan responden berdasarkan semua dimensi yang terendah yaitu gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Hal ini perlu ditinjau kembali oleh pihak Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

4. Komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif yang tinggi terhadap kepuasan kerja pada karyawan non-medis Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Maka keputusan hipotesis dapat diterima, ini berarti bahwa semakin baik komunikasi organisasi maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan non-medis Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

5.Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif yang sedang terhadap kepuasan kerja pada karyawan non-medis Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Maka keputusan hipotesis dapat diterima, berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan non-medis Rumah Sakit Prima Pekanbaru.

6Komunikasi organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Prima Pekanbaru. Maka keputusan hipotesis dapat diterima, berarti bahwa semakin kuat komunikasi organisasi dan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan.

Saran

1. Komunikasi organisasi Rumah Sakit Prima Pekanbaru terdiri dari beberapa dimensi, salah satunya yaitu kesetaraan, dimana pada dimensi tersebut memiliki tanggapan terendah. Berdasarkan hal tersebut, pimpinan sebaiknya perlu untuk mengefektifkan kembali dalam

kesetaraan hak dan kewajiban karyawan dengan mempertimbangkan hasil kinerja masing-masing karyawan secara adil. Dan juga perlu menciptakan komunikasi yang efektif dengan salah satu cara yaitu mengadakan gathering karyawan agar setiap karyawan mempererat hubungan serta menjadi lebih solid dan kerja sama tim menjadi lebih baik. Sehingga kepuasan kerja karyawan tetap terjaga dan tujuan produktifitas kerja dapat tercapai.

2. Lingkungan kerja berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, pihak pimpinan rumah sakit perlu menciptakan suasana yang lebih kekeluargaan dan kondusif dalam lingkungan kerja. Sehingga kepuasan karyawan tetap terjaga di perusahaan dan dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar bekerja secara lebih optimal.

3. Bagi peneliti selanjutnya, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti pada objek bidang bisnis kesehatan yang lebih besar dan juga disarankan untuk menambah variabel lain dalam penelitiannya, seperti gaya kepemimpinan, *turnover* dengan tidak menghilangkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Daftar Pustaka

- Alex, S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen: Sumber Daya Manusia. Ed.3.* Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Alex, S. Nitisemito. 2003. *Manajemen Personalia.* Jakarta: Graha Indonesia.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Universitas Trisakti: Jakarta.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. 1996. *Perilaku dalam Organisasi.* Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Dawal, Siti Zawiah MD dan Zahari Taha. 2007. The Effect of Job Organizational Factors on Job Satisfaction in Two Automotive Industries in Malaysia. *Journal Human Ergol*, 36:63-68.
- Degibson Siagian, Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis.* Jakarta: Gramedia
- Devito, A. Joseph. 1997. *Komunikasi antar Manusia.* Jakarta: Profesional Book.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi.* Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Grasindo.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- J, Supranto. 2000. *Statistik (Teori dan Aplikasi).* Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- J, Supranto. 2009. *The Power of Statistics.* Edisi Ke 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmiruddin. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Loyaitas kerja Terhadap Perilaku OCB. *Jurnal Aplikasi Bisnis* Vol. 7, 2017. Universitas Riau

- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Terjemahan oleh: Yuwono, Vivin Andika, et al. Yogyakarta : Andi.
- Luthans, Fred. 2007. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Yogyakarta: Andi.
- Manalu, Eka Lestari. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Paramedis Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru. *JOM Fekon* Vol.2. Universitas Riau.
- Mariyanti, Eka dan Henig Rahayu. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Syariah di Kota Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bsnis Dharma Andalas*. Universitas Dharma Andalas Padang
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 5. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mustika. 2013. Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Keorganisasian terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BTPN tbk KCP Pasar Baru Merangin.
- Nico, Permata Purba. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Power Semarang.
- Novitasari. 2018. Pengaruh Komunikasi Orgaisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bontang Post di Bontang. *eJournal Administrasi Bisnis UnMul*. Universitas Mulaawarman.
- Prabawa. 2013. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabl Intervening. Skripsi. Jakarta : Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah.
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Putranto, Danang Indra. 2012. Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Semarang. *Diponegoro Journal Of Social and Politic*. Hal1-9.
- Ridwan & Sunarto. 2012. *Pengantar Statistikka Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Timhoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Romli, Khomsahrial. 2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Edisi Revisi. Jakarta: Grasindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan*

- R&D. Edisi 19. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Susanto, Grace. 2007. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus: PMI Kota Semarang. *Jurnal: Universitas Diponegoro*.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. ALFABETA
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Vesmagita, Shinta. 2015. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja laryawan Tetap Pada PT Mah Sing Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol 1, No 1. Univ Ibnu Kaldun.
- Wardhani, Ratna Dwi. 2008. Analisis Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan. PT. Nippon Indosari Corjandi Bekasi. *Jurnal MBIPB*. Vol 2. No.6, hal 197.
- Wayne, Pace. R dan Faules Don. F. 2002. *Komunkasi Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, Mukti. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Kandatel Malang. *Jurnal Administrrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 16. Universitas Brawijaya.
- Widjaja, H.A.W. 2008. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wiryanto. 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- www.depkes.go.id/resources/download/profil/
- www.sirs.yankes.kemkes.go.id