

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA CIMAH

Ardhalina La Nuhu^{*1}, Mochamad Vrans Romi²
Universitas Jenderal Achmad Yani, Cimahi^{1,2}
ardha.lina@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Cimahi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian lapangan dan kepustakaan, di mana data dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Sampel penelitian berjumlah 46 responden yang dipilih secara acak (random sampling), dan pengolahan data dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$, dan komunikasi internal juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai F_{hitung} 27,413 lebih besar dari F_{tabel} 3,067 dan R Square sebesar 0,560, yang berarti kontribusi kedua variabel terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 56%. Simpulan penelitian ini adalah bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik dan semakin efektif komunikasi internal yang terjalin, maka tingkat kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Cimahi akan meningkat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Internal, Kepuasan Kerja, Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the physical work environment and internal communication on employee job satisfaction at the Cimahi City Education Office. The research method used a quantitative approach with field research and literature techniques, where data were collected through interviews, questionnaires, and documentation. The research sample consisted of 46 randomly selected respondents, and data processing was carried out using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 26.0. The results showed that partially, the physical work environment had a positive and significant effect on employee job satisfaction with a significance value of $0.009 < 0.05$, and internal communication also had a significant positive effect on job satisfaction with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, both variables had a significant effect on employee job satisfaction with a calculated F_{value} of 27.413, greater than the F_{table} of 3.067 and an R Square of 0.560, which means the contribution of both variables to employee job satisfaction was 56%. The conclusion of this study is that the better the physical work environment and the more effective internal communication, the higher the level of employee job satisfaction at the Cimahi City Education Office.

Keywords: Physical Work Environment, Internal Communication, Job Satisfaction, Employees

PENDAHALUAN

Peranan sumber daya manusia sangatlah penting dalam mendukung keberlangsungan serta efektivitas operasional suatu perusahaan atau organisasi. Dalam pandangan Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia diposisikan sebagai aset strategis yang memiliki peran krusial sebagai penggerak utama seluruh aktivitas kelembagaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai

penggerak, tetapi juga sebagai penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam konteks ini, sumber daya manusia di bidang pendidikan dipandang sebagai asset strategis yang sangat berharga (Romi, 2024). Pemerintah dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal guna merespon dinamika perubahan yang terus berkembang. Dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, sumber daya manusia perlu memiliki tingkat kompetensi yang tinggi serta mampu memberikan kontribusi positif, tidak hanya bagi efektivitas organisasi, tetapi juga bagi kesejahteraan masyarakat Indonesia (<http://www.dpr.go.id>). Pegawai merupakan komponen inti dari sumber daya manusia yang berperan strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi pemerintah. Salah satu indikator penting dalam mempengaruhi kinerja organisasi ialah tingkat kepuasan kerja pegawai, karena baik secara langsung maupun tidak langsung kepuasan kerja memberikan turut berperan secara signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi (Mutholib et al., 2023).

Edy Sutrisno (2019:74) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari berbagai aspek antara lain kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, besaran kompensasi yang diperoleh, serta faktor-faktor fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja. Sementara itu, Mangkunegara (2017:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diidentifikasi melalui tingkat kehadiran karyawan. Pegawai yang mengalami ketidakpuasan cenderung menunjukkan frekuensi ketidakhadiran yang tinggi, seringkali disertai alasan yang bersifat subjektif dan kurang rasional. Berdasarkan data yang diperoleh mengenai ketidakhadiran pegawai selama periode 2022 s.d 2023, terlihat bahwa pada tahun 2022 terdapat 304 kali ketidakhadiran tanpa keterangan dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan sebanyak 410 kali ketidakhadiran tanpa keterangan. Hal ini menjadi perhatian untuk mengevaluasi apakah ketidakhadiran para pegawai disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka.

Faktor lingkungan kerja termasuk salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Pernyataan ini didukung Aoliso dan Lao (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan berperan sebagai elemen pendukung dalam menciptakan kepuasan kerja. Budiasa (2021:39) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh kondisi disekitar pegawai selama bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap individu dan pekerjaannya. Sedarmayanti (2019:68) menambahkan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup seluruh aspek fisik yang ada disekitar area kerja dan memiliki potensi untuk mempengaruhi karyawan dalam berbagai cara. Lebih lanjut, Mutholib et al. (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja cenderung meningkat apabila karyawan berada dalam lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan hasil pra-survei melalui observasi dan wawancara di Dinas Pendidikan Kota Cimahi, ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di instansi tersebut belum tertata dengan baik dan cenderung kurang rapih.

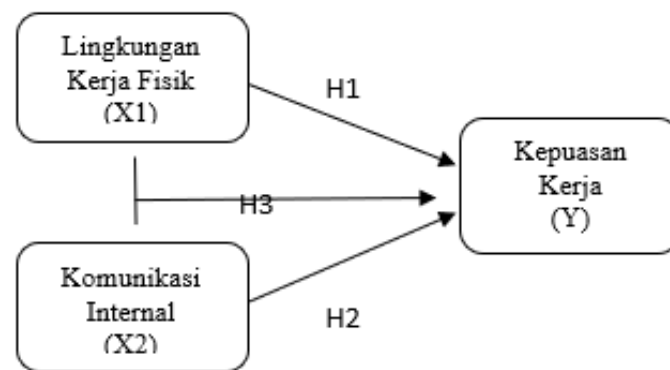
Disamping lingkungan kerja fisik, yang menjadi determinan penting dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai ialah komunikasi internal. (Sukriani & Kasmiruddin, 2015) menyatakan bahwa komunikasi merupakan komponen vital dalam dinamika organisasi, baik dari sisi proses administrasi dan manajerial maupun dalam hal partisipasi seluruh elemen di dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2009), berbagai aspek seperti rasa aman dalam bekerja, kompensasi, hubungan dengan manajemen, sistem pengawasan, faktor intrinsik pekerjaan, kondisi kerja, interaksi sosial, serta komunikasi dan fasilitas kerja, secara keseluruhan berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian Benarkuu et al. (2024) menunjukkan bahwa kualitas komunikasi internal yang baik secara signifikan berbanding lurus dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Sutardji (2019:2) mendefinisikan komunikasi sebagai proses penyampaian informasi dan makna yang ditujukan agar dapat dipahami, diterima, serta direspon oleh penerima pesan. Sementara itu, Effendy (2011: 122) mengelompokkan komunikasi organisasi menjadi dua dimensi, yakni

komunikasi internal dan eksternal. Penelitian ini secara khusus memfokuskan kajian pada komunikasi internal.

Dari wawancara yang dilakukan dengan beberapa pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Cimahi mengenai komunikasi internal yang terjadi mencakup interaksi antara atasan dan bawahan, serta komunikasi antar sesama rekan sejawat. Secara umum, komunikasi yang berlangsung dirasa cukup baik, tetapi terkadang informasi yang disampaikan terlambat dan kurang jelas. Selain itu, ditemukan adanya kecenderungan komunikasi satu arah dimana atasan memberikan intruksi tanpa adanya ruang diskusi atau penjelasan yang jelas. Menurut Sedarmayanti (2017) tingkat kepuasan kerja yang tinggi berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi. Pada penelitian yang dilakukan (Santoso & Safitri, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kemudian pada penelitian (Misludin & dkk, 2023) juga menunjukkan hasil bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk tingkat kepuasan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dalam proses pengumpulan serta analisis data. Adapun teknik pengumpulan data mencakup penelitian kepustakaan (*library research*) yang berfokus pada teori-teori terkait lingkungan kerja fisik, komunikasi internal, dan kepuasan kerja, serta penelitian lapangan (*field research*) dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Pengambilan sampel dilakukan secara acak atau *random sampling* dengan melibatkan responden sebanyak 46 pegawai dari Dinas Pendidikan Kota Cimahi. Penelitian ini menggunakan skala *semantic differential* sebagai pengukuran data dengan pengujian alat ukur melalui uji validitas dan reliabilitas. Adapun teknik analisis data yang diterapkan mencakup analisis deskriptif dan analisis asosiatif dengan pendekatan analisis regresi berganda yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas. Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 26.0. Model penelitian yang menggambarkan pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Cimahi dapat disajikan pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengidentifikasi tanggapan responden terhadap lingkungan kerja fisik pada Dinas Pendidikan Kota Cimahi, penulis menyebarkan kuesioner kepada 46 responden. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang dianalisis menggunakan SPSS 26.0, ditemukan bahwa semua item pernyataan terbukti valid dan reliabel. Selanjutnya untuk menilai tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik pada Dinas Pendidikan Kota Cimahi, penulis menghitung rata-rata skor dari setiap sub variabel. Berikutnya untuk

menentukan kategori mana yang termasuk dalam variabel lingkungan kerja fisik, dilakukan perhitungan nilai rata-rata skor dari setiap sub variabel. Hasil perhitungan rata-rata skor menunjukkan bahwa sub variabel pencahayaan di tempat kerja memperoleh total rata-rata tertinggi sebesar 3,79 sedangkan sub variabel bau-bauan memperoleh total rata-rata terendah sebesar 3,18. Secara keseluruhan, variabel lingkungan kerja fisik memperoleh total skor rata-rata sebesar 3,54 yang termasuk dalam kriteria baik.

Salanjutnya, untuk mengidentifikasi tanggapan responden mengenai variabel komunikasi internal pada Dinas Pendidikan Kota Cimahi, penulis menghitung rata-rata skor dari setiap sub variabel. Berikutnya untuk menentukan kategori mana yang termasuk dalam variabel komunikasi internal, dilakukan perhitungan dengan menghitung total rata-rata skor dari setiap sub variabel. Hasil perhitungan, total rata-rata skor dari setiap sub variabel sebesar 3,99 yang termasuk dalam kriteria baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa komunikasi antar atasan dan antar rekan kerja dianggap berjalan dengan baik. Adapun untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Cimahi, penulis menghitung rata-rata skor dari setiap sub variabel. Berikutnya untuk menentukan kategori mana yang termasuk dalam variabel kepuasan kerja, dilakukan perhitungan dengan menghitung total rata-rata skor dari setiap sub variabel. Berdasarkan hasil perhitungan, total rata-rata skor yang diperoleh sebesar 3,89, yang termasuk dalam kriteria puas. Hal ini mencerminkan bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Cimahi secara umum merasa Cukup puas dengan kondisi kerja yang ada.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Cimahi. Analisis ini bertujuan untuk memperoleh persamaan hubungan yang valid atau *Best Linier estimator (BLUE)*. Sebelum itu, peneliti terlebih dahulu melakukan serangkaian uji asumsi klasik sebagai langkah awal. Nilai signifikan dari uji normalitas adalah sebesar 0,173, yang menunjukkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal, karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Untuk uji multikolinieritas mendapatkan nilai VIF sebesar 1,487 yang menunjukkan tidak adanya indikasi multikolinearitas, sebab nilai tersebut kurang dari 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi yang digunakan.

Kemudian, hasil dari uji heteroskedastisitas nilai signifikansi sebesar 0,602 untuk variabel lingkungan kerja fisik dan 0,603 untuk variabel komunikasi internal, karena kedua nilai melebihi tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Artinya, tidak ada ketidakkonsistenan varians residual pengamatan, sehingga model dinilai memenuhi asumsi homokedastisitas. Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan pengujian regresi linier berganda dengan hasil yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Lingkungan Kerja Fisik	4.047	2.640	
Komunikasi Internal	0.144	0.053	0.337
	0,632	0.155	0.503

Data yang disajikan Tabel 1. diperoleh bentuk persamaan regresi berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 4,047 + 0,144X_1 + 0,632X_2$$

Ini dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 4,047 mengindikasikan bahwa apabila lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal (keduanya bernilai nol), maka tingkat kepuasan kerja pegawai diperkirakan 4,047. Selanjutnya koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,144 memiliki nilai positif yang mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, maka kepuasan kerja pegawai cenderung mengalami peningkatan. Demikian pula, koefisien regresi untuk komunikasi internal 0,632 juga menunjukkan nilai positif, yang berarti bahwa kualitas komunikasi internal yang lebih baik dapat berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Tabel 2.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.560	.540	2.18280

Pada Tabel 2. menyajikan hasil analisis data yang memperoleh nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,560. Ini berarti lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal secara simultan memberikan kontribusi sebesar 56% terhadap kepuasan kerja pegawai dengan menunjukkan tingkat pengaruh yang tinggi atau kuat. Adapun sisanya, yaitu 44% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak dianalisis.

Tabel 3.
Hasil Uji Parsial

Var.	<i>t</i> _{hitung}	<i>t</i> _{tabel}	Sig.	Prob.	Ket.
X1	2.732	1.682	0.009	0.05	Berpengaruh
X2	4.080	1.682	0.000	0.05	Berpengaruh

Tabel 3. menampilkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengujian, nilai *t*_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja sebesar 2,732 lebih besar daripada *t*_{tabel} 1,682, dengan tingkat nilai signifikansi 0,009 berada dibawah ambang signifikansi 0,05. Oleh karena itu, *H_a* diterima dan *H₀* ditolak, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cimahi. Selanjutnya nilai *t*_{hitung} untuk variabel komunikasi internal terhadap kepuasan kerja adalah 4,080 yang juga lebih besar dari *t*_{tabel} 1,682. Selain itu, tingkat signifikansi sebesar 0,000 berada di bawah batas signifikansi 0,05. Temuan ini kembali menunjukkan bahwa *H_a* diterima dan *H₀* ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Cimahi.

Tabel 4.
Hasil Uji Simultan

Var.	<i>F</i> _{hitung}	<i>F</i> _{tabel}	Sig.	Prob.	Ket.
X1,					

X2, Y	27.413	3.067	0.000	0.05	Berpengaruh
----------	--------	-------	-------	------	-------------

Hasil analisis data yang ditampilkan pada Tabel 4. menunjukkan nilai F_{hitung} 27,413 lebih besar daripada nilai F_{tabel} 3,067, dengan tingkat nilai signifikansi 0,000 yang berada dibawah ambang batas signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cimahi.

SIMPULAN

Bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap kondisi lingkungan kerja fisik pada instansi tersebut. Selain itu, komunikasi internal juga dinilai baik bagi para responden. Sementara itu, responden menganggap kepuasan kerja pegawai berada dalam kriteria puas. Secara parsial, lingkungan kerja fisik terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, demikian pula dengan komunikasi internal yang juga memeberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya secara simultan, kedua variabel tersebut yaitu lingkungan kerja fisik dan komunikasi internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Cimahi. Diharapkan penelitian berikutnya dapat memperluas penelitian ini lebih mendalam guna memperkaya pemahaman mengenai lingkungan kerja fisik, komunikasi internal, serta kepuasan kerja pegawai. Mengingat bahwa penelitian ini hanya mencakup beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, disarankan agar penelitian dimasa mendatang mempertimbangkan faktor lain yang juga dapat menpengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*. Vol. 3 No. 1.
- Benarkuu, G. G., Katere E., Ifenkwe A., Sutinga, P. C. & Adjei J. S. (2024). *The Impact of Workplace Environment, Internal Communication, and Remuneration on Job Satisfaction among Lecturers in Private Universities in Ghana*. *Convergence Chronicles*. Vol. 5 No. 3. <https://doi.org/10.53075/Ijmsirq/42324235435>.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Pena Persada.
- Effendy (2019). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Edisi ke 6 Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmiruddin & Sukriani, M. (2015). Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Duta Palma Nusantara Sei. Kuko Benai. *Jom FISIP*. Vol. 2 No. 1.
- Madjidu, A. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 1, Januari 2022, 5, 444-462.
- Mutholib M., (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. *Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*. Vol. 4 No. 4. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v4i4.16886>.
- Romi, M. V., (2024). *The Influence of Emotional and Spiritual Intelligence on Lecturer Performance Through Organisation Citizenship Behaviour in Private Universities*.

Khazanah Sosial, Vol. 6 No. 2: 383-404. DOI: <http://dx.doi.org/10.15575/ks.v6i2.38454>

- Romi, M. V., Soetjipto, N., Widaningsih, S., Manik, E., & Riswanto, A. (2020). *Enhancing Organizational Commitment by Exploring Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior and Emotional Intelligence*. *Management Science Letters*. 11, 917-924.
- Safitri, N., A. & Santoso, B. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di SMK Negeri 1 Nganjuk. *Jurnal E-Bis*. Vol. 6 No. 2. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i2.943>.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutardji. (2019). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Dee.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group. <https://kemenperin.go.id> Diakses 18/11/2024 pukul 14.57.