

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PEKERJAAN ITU SENDIRI, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA CV. BALI HARMONI, BALI ZOO DI KABUPATEN GIANYAR. BALI**

Oleh:

**I Komang Alexs**

**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis – Universitas Warmadewa**

[Email : [alexskomnang@gmail.com](mailto:alexskomnang@gmail.com)]

**ABSTRAK**

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset dalam perusahaan yang penting dalam upaya memenangkan persaingan. Bali Zoo adalah sebuah kebun binatang yang ada di provinsi Bali, Bali Zoo dikelola oleh CV. Bali Harmoni yang mampu memberikan pelayanan baik. Dan juga telah memperhatikan pentingnya kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan, dimana dalam kepemimpinan yang baik, pekerjaan yang tepat, lingkungan kerja non fisik yang dapat bekerja sama, motivasi yang diberikan, dan komunikasi antara pimpinan dan karyawan dan karyawan dengan karyawan terjalin dengan baik, akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepemimpinan, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja non fisik, motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Jumlah responden dalam penelitian ini ditentukan dengan metode observasi dan kuisioner sebanyak 100 orang karyawan, itu diambil secara acak dari 218 karyawan yang ada pada CV. Bali Harmoni, Bali Zoo. Teknik analisis data menggunakan uji validasi, uji reliabilitas, koefisien determinasi, analisis linier berganda dan uji f. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka disimpulkan hasil penelitian variabel yang diteliti berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dijelaskan bahwa besaran nilai signifikan kepemimpinan, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja non fisik, motivasi dan komunikasi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  yaitu signifikan (0,024) (0,030) (0,026) (0,043) (0,013)/ ini artinya bahwa semua faktor yang diteliti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : kepemimpinan, Pekerjaan Itu Sendiri, Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, Komunikasi, Kepuasan Kerja

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Masalah**

Bali yang sebagai tempat destinasi wisata di Indonesia juga memiliki kebun binatang. Di bali wisatawan bisa menjumpai binatang yang unik serta ting lakunya yang menarik bagi wisatawan yang berkunjung ke bali. Apalagi wisatawan dapat berinteraksi langsung dengan hewan atau satwa-satwa yang ada yang berlokasi di Br. Seseh, Apuan Singapadu, Gianyar.

Bali Zoo adalah sebuah kebun binatang yang pertama dan satu-satunya yang berada di Provinsi Bali dan perusahaan yang mengelola Bali Zoo adalah CV. Bali Harmoni

Agar dapat melaksanakan kegiatan usaha dengan baik, sumber daya manusia (SDM) perusahaan mempunyai peranan yang sangat besar. Walaupun perusahaan memiliki bangunan yang baik, sarana dan teknologi yang bagus, akan tetapi jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang baik, maka semua itu tidak ada artinya, kemajuan sebuah perusahaan dan kemampuannya dalam memenangkan kompetensi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang baik yang dimiliki oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas yang tinggi dan mampu bekerja

dengan baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

### **2. Rumusan Masalah**

- a. Bagaimanakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bali Harmoni, Bali Zoo?
- b. Bagaimanakah pekerjaan itu sendiri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bali Harmoni, Bali Zoo?
- c. Bagaimanakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bali Harmoni, Bali Zoo?
- d. Bagaimanakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bali Harmoni, Bali Zoo?
- e. Bagaimanakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bali Harmoni, Bali Zoo?
- f. Bagaimanakah kepemimpinan, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bali Harmoni, Bali Zoo?

### **3. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap

- kepuasan kerja karyawan pada CV. Bali Harmoni, Bali Zoo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bali Harmoni, Bali Zoo.
  - c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bali Harmoni, Bali Zoo.
  - d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bali Harmoni, Bali Zoo.
  - e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bali Harmoni, Bali Zoo.
  - f. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bali Harmoni, Bali Zoo.

## **2. Metode Penelitian**

Sebagai obyek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV. Bali Harmoni, Bali Zoo.

Desain penelitian adalah penelitian pustaka dan penelitian lapangan dan teknik pengumpulan data berupa kuisisioner, wawancara dan observasi. Jenis data yang

digunakan adalah jenis data kuantitatif dan kuanlitatif.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. KEPUASAN KERJA**

Kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Menurut Michell dan Larson (2012) terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan kerja.

- a. Bersumber dari fakto organisasi, kepuasan adalah satu hal yang dapat mempengaruhi prilaku kerja, kelemahan bekerja, tidak hadir, dan keluar masuknya pegawai.
- b. Bersumber dari karyawan penyebab kepuasan kerja karena ada dorongan motivasi unutk maju dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **2. KEPEMIMPINAN**

Kepemimpinan Menurut Luthans (2002) pengawasan adalah kemampuan pengawas untuk menyediakan bantuan teknis dan dukungan dalam perilaku. Kepemimpinan berhubungan erat dengan leadership skills.

### **3. PEKERJAAN ITU SENDIRI**

Luthans (2002,) mengartikan pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam

pekerjaannya. Dalam penelitiannya Luthans menemukan bahwa pekerjaan dan otonomi merupakan dua faktor penting dalam motivasi karyawan.

#### **4. LINGKUNGAN KERJA NON FISIK**

Lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009:269) adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut.

#### **5. MOTIVASI**

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

#### **6. KOMUNIKASI**

Komunikasi merupakan sebuah alat penghubung antar manusia dengan manusia lainnya, yang dikatakan komunikasi bukan hanya yang dilakukan secara verbal tapi juga secara non verbal. Komunikasi dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yaitu antara

lain, memberi dan mencari informasi, mengajak individu lain melakukan apa yang kita atau mempersuasi.

### **PEMBAHASAN**

#### **1. Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi tersebut, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen. Berikut dijelaskan hasil uji data antara lain:

##### **a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan bantuan program SPSS. Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing indikator variabel kepemimpinan, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja non fisik, motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja. Ketentuan suatu instrument dikatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi pearson product moment ( $r$ ) > 0,30. Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal, apabila memiliki koefisien alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap

instrumen penelitian dengan bantuan program SPSS pada Tabel 1

No	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Simpulan	Cronbach's Alpha	Simpulan
1	Kepemimpinan	X1.1	0,528	Valid	0,641	Reliabel
		X1.2	0,363	Valid		
		X1.3	0,551	Valid		
		X1.4	0,558	Valid		
		X1.5	0,418	Valid		
2	Pekerjaan Itu Sendiri	X2.1	0,457	Valid	0,702	Reliabel
		X2.2	0,708	Valid		
		X2.3	0,356	Valid		
		X2.4	0,583	Valid		
		X2.5	0,697	Valid		
3	Lingkungan Kerja Non Fisik	X3.1	0,441	Valid	0,649	Reliabel
		X3.2	0,349	Valid		
		X3.3	0,515	Valid		
		X3.4	0,544	Valid		
		X3.5	0,595	Valid		
4	Motivasi	X4.1	0,405	Valid	0,604	Reliabel
		X4.2	0,475	Valid		
		X4.3	0,398	Valid		
		X4.4	0,420	Valid		
		X4.5	0,542	Valid		
5	Komunikasi	X5.1	0,460	Valid	0,636	Reliabel
		X5.2	0,528	Valid		
		X5.3	0,328	Valid		
		X5.4	0,592	Valid		
		X5.5	0,477	Valid		
6	Kepuasan Kerja	Y1.1	0,351	Valid	0,614	Reliabel
		Y1.2	0,446	Valid		
		Y1.3	0,399	Valid		
		Y1.4	0,640	Valid		
		Y1.5	0,377	Valid		
		Y1.6	0,353	Valid		

Tabel 1

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Analisis Regresi Linear Berganda  
 Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel kepemimpinan X1, pekerjaan itu sendiri X2, lingkungan kerja non fisik X3, motivasi X4, komunikasi X5, kepuasan kerja (Y). Hasil pengujian dapat ditunjukkan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2  
 Hasil Regresi Linear Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>

model		Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	T	Sig.
		B	Std. error	Beta		
1	(Constant)	4,109	2,546		1,614	,110
	X1	,196	,085	,227	2,293	,024
	X2	,167	,076	,205	2,202	,030
	X3	,200	,088	,205	2,266	,026
	X4	,197	,096	,176	2,048	,043
	X5	,209	,083	,212	2,519	,013

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari hasil regresi linear berganda seperti yang ditunjukkan pada tabel 11, maka persamaan kepemimpinan (X1), pekerjaan itu sendiri (X2), lingkungan kerja non fisik (X3), motivasi (X4), dan komunikasi (X5) terhadap kepuasan kerja (Y):

$$Y = 0,227X1 + 0,205X2 + 0,205X3 + 0,176X4 + 0,212X5$$

Adapun penjelasan dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

Nilai regresi kepemimpinan adalah positif 0,227 menunjukkan bahwa apabila mengalami peningkatan satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,227 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

Nilai regresi pekerjaan itu sendiri adalah positif 0,205 menunjukkan bahwa apabila pekerjaan itu sendiri mengalami peningkatan satu satuan, maka kepuasan pekerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,205 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

Nilai regresi lingkungan kerja non fisik adalah positif 0,205 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja non fisik mengalami peningkatan satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,205 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

Nilai regresi motivasi adalah positif 0, 0,176 menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami peningkatan satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,176satuan dengan

asumsi variabel independen lainnya tingkat tidak mengalami perubahan atau konstan.

Nilai regresi komunikasi adalah positif 0,212 menunjukkan bahwa apabila komunikasi mengalami peningkatan satu satuan, maka kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,212 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tidak mengalami perubahan atau konstan.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan (X1), pekerjaan itu sendiri (X2), lingkungan kerja non fisik (X3), motivasi (X4), dan komunikasi (X5) berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan kriteria:

H0 diterima, H1 ditolak jika signifikan  $X > 0,05$

H0 ditolak dan H1 diterima jika signifikan  $X < 0,05$

Hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel adalah sebagai berikut:

Hasil uji pada variabel Kepemimpinan nilai signifikan  $0,024 < 0,05$ , pekerjaan itu sendiri nilai signifikan  $0,030 < 0,05$ , lingkungan non fisik nilai signifikan  $0,026 < 0,05$ . Motivasi nilai signifikan  $0,043 < 0,05$ . Komunikasi variabel nilai

signifikan  $0,013 < 0,05$ . Ini menunjukkan H1 H2, H3, H4, dan H5 diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja non fisik, motivasi dan komunikasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bali Harmoni, Bali Zoo. Dan ini juga menunjukkan H6 diterima, karena hasil uji t nilai signifikan kepemimpinan sebesar 0,024, pekerjaan itu sendiri sebesar 0,030, lingkungan kerja non fisik sebesar 0,026, motivasi sebesar 0,043 dan komunikasi 0,013 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka berarti mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bali Harmoni, Bali Zoo.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 5

Hasil Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,584 <sup>a</sup>	,341	,306	1,124

Nilai koefisien determinasi adjusted R square 0,584 (58,4%). Ini berarti variasi variabel pengaruh terhadap kepuasan kerja (dapat dijelaskan oleh variasi variabel kepemimpinan (X1), pekerjaan itu sendiri (X2), lingkungan kerja non fisik (X3), motivasi (X4), dan komunikasi (X5) sebesar 58,4% sedangkan sisanya sebesar 42,6%

dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model.

Angka koefisien korelasi (R) pada tabel 5 sebesar 0,584 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen adalah kuat karena memiliki koefisien korelasi diatas 0,05.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Bali Harmoni, Bali Zoo. Responden dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan pada CV. Bali Harmoni, Bali Zoo.

Sesuai hasil dan pembahasan nilai signifikan kepemimpinan, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja non fisik, motivasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila bahwa kepemimpinan, pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja non fisik, motivasi dan komunikasi dilakukan dengan baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada CV. Bali Harmoni.

## **SARAN**

1. Meningkatkan pengetahuan tentang kepemimpinan agar kepuasan kerja karyawan semakin baik.
2. Meningkatkan situasi pekerja itu sendiri agar karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan tingkat kepuasan mereka berkerja semakin baik.
3. Adanya lingkungan kerja non fisik yang baik sehingga mereka nyaman di tempat kerja.
4. Meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan agar semakin baiknya kinerja yang mereka berikan.
5. Adanya komunikasi yang baik di lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman saat berkerja dan hal ini akan meningkatkan kinerja mereka.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Henry Simamora. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- I.B Ary Maha Putra. 2010. Analisis Beberapa Variabel Yang Berasosiasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Black Canyon Coffee. Bali. Universitas Warmadewa
- Luthans, Fred. 2002. Organizational Behavior: 7th Edition. New York: McGraw-Hill Inc.

Wursanto. (2009). Dasar-Dasar Ilmu  
Organisasi. Yogyakarta: Andi.

