

Pengaruh Iklim Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Beban Kerja Serta Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Puskesmas Talang Kabupaten Solok

Zulfanardi Zulfanardi

Magister Manajemen, STIE Haji Agus Salim, Bukittinggi

Elfindri Elfindri

Magister Manajemen, STIE Haji Agus Salim, Bukittinggi

Korespondensi penulis : zulfanardi65@gmail.com

Abstrack. *The purpose of this study was to determine the extent of the influence of Work Climate, Interpersonal Communication and Workload and Compensation for Employee Job Satisfaction at Talang Health Center, Solok Regency, both simultaneously and partially and to find out the dominant variables that affect the Job Satisfaction. Talang Health Center, Solok Regency is a research location with 60 respondents. Based on the analysis of the analysis it is known that the variable work climate, interpersonal communication, workload, and compensation have a positive and significant effect on job satisfaction with the compensation variable as the variable that has the biggest effect on job satisfaction.*

Keywords: *Compensation, Interpersonal Communication, Workload, Work Climate*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana Pengaruh Iklim Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Beban Kerja Serta Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Puskesmas Talang Kabupaten Solok, baik secara simultan maupun secara parsial serta untuk mengetahui variabel yang dominan yang mempengaruhi Kepuasan Kerja tersebut. Puskesmas Talang Kabupaten Solok menjadi lokasi penelitian dengan jumlah responden 60 orang pegawai. Berdasarkan hasil analisis analisis diketahui bahwa variabel iklim kerja, komunikasi interpersonal, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan variabel kompensasi sebagai variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Beban Kerja, Iklim Kerja, Komunikasi Interpersonal, Kompensasi

LATAR BELAKANG

Puskemas merupakan Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama yang akan memberikan pelayanan kesehatan yang akan menunjang keberhasilan pelaksanaan program di Dinas Kesehatan Kabupaten Solok dalam upaya mencapai Visi Indonesia Sehat 2030. Keberhasilan pencapaian Visi Indonesia Sehat 2020 sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga untuk melaksanakan kegiatan pokok puskesmas. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia di sebuah instansi atau perkantornya yaitu memberikan kepuasan kerja. Begitu pula di Puskesmas, kepuasan kerja pegawai diharapkan menjadi perhatian lebih dari pimpinan Puskesmas, mengingat pegawai Puskesmas merupakan garda terdepan dalam memberikan pelayanan.

Salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi pada kepuasan kerja pegawai dalam penelitian ini adalah iklim kerja. Menurut Wirawan (2007) iklim kerja merupakan hal yang dirasakan oleh anggota organisasi, baik secara individual maupun secara kelompok, dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi, mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Mulyana (2007) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal ini merupakan komunikasi yang terdiri dari dua orang, seperti suami istri, dua sejawat, dua sahabat dekat dan sebagainya. Teori System Perilaku dijelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepemimpinan dan komunikasi, selanjutnya kepemimpinan dan komunikasi mempengaruhi motivasi, dan pada akhirnya motivasi mempengaruhi kepuasan kerja (Newstorm, 2007). Berbeda halnya dengan Teori model Integrasi Perilaku Organisasi yang menjelaskan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan kemampuan berkomunikasi secara langsung mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja (Collcuitt dan Wesson, 2009). Jika kepuasan kerja pegawai tinggi, maka akan sangat mudah mencapai tujuan yang diharapkan secara sempurna.

Pegawai yang merangkap jabatan yang dilaksanakan lima hari kerja menuntut pegawai memiliki profesionalisme yang tinggi cenderung dapat menimbulkan masalah bagi pegawai tersebut sehingga menjadikannya sebagai beban pekerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan pegawai di Puskesmas Talang adanya pengaruh kompensasi yang diterima terhadap kepuasan kerja dan semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Rendahnya kepuasan kerja pegawai, disinyalir akibat iklim kerja yang kurang kondusif, komunikasi interpersonal yang belum optimal, dan beban kerja yang tinggi, serta kompensasi yang diterima oleh pegawai, maka dengan itu penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut permasalahan dengan judul Pengaruh Iklim Kerja, Komunikasi Interpersonal Dan Beban Kerja, Serta Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Puskesmas Talang Kabupaten Solok.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Iklim kerja

Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Menurut Litwin dan Stringer dalam Wirawan (2007) mendefinisikan iklim kerja sebagai segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja yang dihayati sebagai pengaruh subjektif dari sistem formal, gaya informasi dari manajer, dan faktor lingkungan penting lainnya terhadap sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tertentu.

Komunikasi Interpersonal

Menurut Rohim (2009) komunikasi interpersonal merupakan suatu proses pengiriman pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain atau sekelompok orang dengan efek umpan balik langsung. Komunikasi atau *communication* berasal dari bahasa "*communis*". *Communis* atau dalam bahasa Inggrisnya "*commun*" yang artinya sama. Apabila berkomunikasi (*to communicate*) berarti berada dalam keadaan berusaha untuk menimbulkan kesamaan. Menurut Mulyana (2007) komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung baik secara verbal maupun non verbal.

Beban Kerja

Menurut Marquis dan Huston (2013) beban kerja dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu secara subyektif dan obyektif. Beban kerja secara obyektif yaitu semua waktu yang digunakan untuk melakukan kegiatan. Beban kerja subyektif yaitu parameter yang digunakan dalam mengukur beban kerja rutin, tentang jam lembur, ukuran dan tekanan dan kepuasan kerja.

Kompensasi

Kompensasi sangat menentukan dalam pencapaian kepuasan kerja bagi seorang pegawai. Setiap organisasi hendaknya berusaha untuk memberikan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan sejenis kompensasi yang merata dan rasional serta seimbang. Kepuasan kerja akan meningkat dapat dilakukan dengan membuat pegawai menjadi semakin setia kepada organisasi, berikan semangat, ciptakan harmonisasi, maka akan meningkatkan hasil. Pegawai yang tidak senang akan menolak tugas dan tanggung jawab, dapat menyebabkan terganggunya tujuan akhir. Pegawai yang tidak puas kadangkala mengelakkan tugas dan bisa jadi berhenti dari pekerjaan itu.

METODE PENELITIAN

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Pada penelitian ini data dan informasi akan dikumpulkan melalui responden dengan menggunakan kuisioner. Data yang diperoleh akan ditampilkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang dianjurkan. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Talang Kabupaten Solok mulai Bulan Januari sampai Juni 2019, yang dilakukan dengan pengumpulan data yang diperlukan dengan cara penyebaran angket kepada responden yang terpilih dengan menggunakan uji regresi linear berganda. Diantaranya:

1. Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisa regresi berganda. Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi; uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2012) menyatakan bahwa uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independent dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

b. Uji Multikolinearitas

Yang dimaksud dengan multikolinearitas persamaan regresi berganda yaitu kolerasi antara Variabel-Variabel bebas antara satu dengan yang lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tidak orthogonal. Untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel-variabel bebas dapat diketahui dengan melihat dari nilai telerasi yang tinggi. *Variance Inflation Factor (VIF)* ke dua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penggunaan pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

B. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda adalah pengaruh secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_3, X_4) dengan variabel dependen (Y). persamaan regresi linier berganda menggunakan metode Priyatno (2012;73).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X_1 = iklim kerja

X_2 = komunikasi interpersonal

X₃ = beban kerja
X₄ = kompensasi
e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011:160). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi residual normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *One Sample Kolmogorof Smirnov*. Ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai *asyp.sig (2 tailed)* dengan tingkat signifikan 5%. Jika *asyp.sig (2 tailed)* > 0,05 maka data berdistribusi normal tetapi jika sebaliknya data tidak berdistribusi normal. Untuk hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

Variabel	<i>Asyp.sig (2 tailed)</i>	Keterangan
Iklim Kerja	0,751	Normal
Komunikasi Interpersonal	0,679	Normal
Beban Kerja	0,667	Normal
Kompensasi	0,724	Normal
Kepuasan Kerja	0,714	Normal

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat, hasil normalitas tersebut variabel iklim kerja, komunikasi interpersonal, beban kerja, kompensasi dan kepuasan kerja, semuanya memiliki nilai *asyp.sig (2 tailed)* besar dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal, dengan demikian asumsi klasik tentang data berdistribusi normal telah dipenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011) uji Multikolinieritas ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi gejala multikolinieritas dilakukan identifikasi

nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Bila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ berarti tidak ada multikolinieritas antar variabel dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil yang terlihat pada tabel 2 di bawah ini :

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinieritas

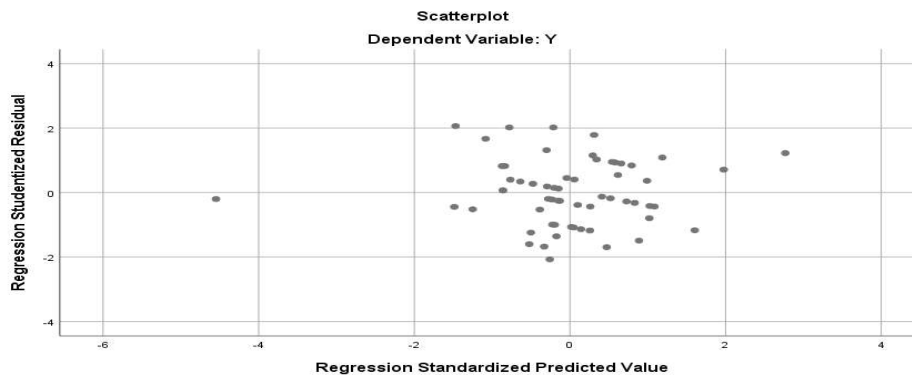
Variabel	<i>Tolerance</i>)	VIF	Keterangan
Iklim Kerja	0,952	1,051	Tidak terjadi Multikolinieritas
Komunikasi Interpersonal	0,900	1,111	Tidak terjadi Multikolinieritas
Beban Kerja	0,906	1,104	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kompensasi	0,840	1,191	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Primer Diolah

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinieritas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak dapat korelasi. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antara variabel bebas, iklim kerja, komunikasi interpersonal, beban kerja dan kompensasi tidak saling mengganggu atau tidak saling mempengaruhi.

C. Uji Heteroskedastisitas

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan, pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan Grafik Scatterplot yaitu dengan melihat pola scatterplot yang menunjukkan kelayakan model regresi untuk digunakan. Apabila terdapat gejala heteroskedastisitas, maka titik-titik pada grafik akan membentuk suatu bentuk sistematis. Sebaliknya, jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, maka titik-titik pada grafik tidak akan membentuk sistematis atau memiliki bentuk acak. Berdasarkan proses estimasi data yang telah dilakukan maka ditemukan hasil pengujian seperti terlihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 1. Uji Heterokedastitas

Dari hasil pengujian terlihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur. Hal tersebut dapat dilihat pada plot yang terpecah di atas dan di bawah angka 0 dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel pengganggu dalam masing-masing variabel bebas. Dalam penelitian ini uji autokorelasi menggunakan tes Durbin Watson dengan ketentuan sebagai berikut :

- dW < dL, berarti ada autokorelasi positif (+)
- dL < dW < dU, tidak dapat disimpulkan
- dU < dW < 4-dU, berarti tidak terjadi autokorelasi
- 4-du < dW < 4-dL, tidak dapat disimpulkan
- 5. dW > 4-dL, berarti ada autokorelasi negatif (-)

Dengan jumlah sampel n = 60, α = 0,05 dan banyaknya variabel independen k = 4, maka dapat di nilai kritis dU = 1,7274. Hasil pengujian uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-watson
1	,415 ^a	,172	,112	2,715	2,011

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui nilai Durbin Watson sebesar 2,011. Sehingga nilai DW berada diantara $Du (1,7274) < DW (2,011) < 4-Du (4-1,7274= 2,27)$. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi. Artinya bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak terganggu atau terpengaruhi oleh variabel pengganggu.

2. Analisis Korelasi dan Regresi Linear Berganda

a. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk melihat pengaruh iklim kerja, komunikasi interpersonal, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berikut hasil korelasi berganda pada tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-watson
1	,415 ^a	,172	,112	2,715	2,011

Sumber : Data Primer Diolah

Pada tabel 4 dapat diketahui keeratan hubungan iklim kerja, komunikasi interpersonal, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,415, ini berarti variabel tersebut memiliki keeratan hubungan yang sedang dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Adjust R Square sebesar 0,112 artinya kontribusi pengaruh iklim kerja, komunikasi interpersonal, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 11,2% sedangkan sisanya 88,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian seperti pengembangan karir, stres kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

b. Analisis regresi Linier berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk melihat pengaruh iklim kerja, komunikasi interpersonal, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
(Constant)	14,935	7,654		1,951	,006		
Iklim Kerja	,026	,061	,054	,432	,009	,952	1,051
Komunikasi Interpersonal	,114	,139	,106	,817	,041	,900	1,111
Beban Kerja	,126	,081	,200	1,553	,126	,906	1,104
Kompensasi	,266	,147	,242	1,810	,016	,840	1,191

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 5. maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 14,935 + 0,026X_1 + 0,114X_2 + 0,126X_3 + 0,266X_4$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa :

Konstanta sebesar 14,935 menyatakan bahwa jika variabel iklim kerja (X_1), komunikasi Interpersonal (X_2), kompensasi (X_3) dan beban kerja (X_4) diabaikan, maka kepuasan kerja (Y) tetap ada sebesar 14,935. Koefisien regresi iklim kerja (X_1) adalah 0,026 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan iklim kerja mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,026, demikian pula sebaliknya. Koefisien positif artinya adanya pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kepuasan kerja.

Koefisien komunikasi interpersonal (X_2) adalah 0,114 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan penilaian terhadap variabel komunikasi interpersonal mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,114, demikian pula sebaliknya. Koefisien positif artinya adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja.

Koefisien beban kerja (X_3) adalah 0,126 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan penilaian terhadap variabel beban kerja mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,126, demikian pula sebaliknya. Koefisien positif artinya adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

Koefisien kompensasi (X_4) adalah 0,266 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan penilaian terhadap variabel kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,266, demikian pula sebaliknya. Koefisien positif artinya adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

c. Pengujian Hipotesis

Uji t

a. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui t hitung (0,432) dengan tingkat signifikan ($0,009 < 0,05$), artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel iklim kerja terhadap kepuasan kerja, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, semakin tinggi iklim kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah iklim kerja maka semakin rendah kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, dapat diketahui t hitung (0,817) dengan tingkat signifikan ($0,041 < 0,05$), artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal maka semakin rendah kepuasan kerja.

b. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui t hitung (1,553) dengan tingkat signifikan ($0,126 > 0,05$), artinya secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui t hitung (1,810) dengan tingkat signifikan ($0,016 < 0,05$), artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Uji F

Uji digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil seperti terlihat pada tabel 4.20 dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	84,129	4	21,032	2,853	,012 ^b
1 Residual	405,521	55	7,373		
Total	489,650	59			

Sumber : Data Primer Diolah

Hasil uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. Pada tabel 4.20 di dapat F_{hitung} (2,853) dan nilai signifikan sebesar 0,012 sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5% (0,05). Dengan demikian nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara iklim kerja, komunikasi interpersonal, beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Iklim Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien regresi iklim kerja (X_1) adalah 0,026 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan iklim kerja mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,026, demikian pula sebaliknya. Koefisien positif artinya adanya pengaruh positif dan signifikan antara iklim kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui t_{hitung} (0,432) dengan tingkat signifikan ($0,009 < 0,05$), artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel iklim kerja terhadap kepuasan kerja, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, semakin tinggi iklim kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah iklim kerja maka semakin rendah kepuasan kerja. Hasil ini didukung oleh pendapat Davis dan Newton dalam Meeusen, dkk (2011) menyatakan iklim kerja di dalam suatu organisasi dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja

anggotanya. Iklim kerja di artikan lingkungan psikologis yang dirasakan oleh setiap anggota organisasi sehingga mereka memiliki penilaian berbeda-beda di dalam merasakan, mempresepsikan serta menghayati suasana iklim kerja yang dirasakan sedangkan kepuasan kerja erujuk pada respon efektif yang dimiliki pegawai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara iklim kerja dengan kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien komunikasi interpersonal (X_2) adalah 0,114 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan penilaian terhadap variabel komunikasi interpersonal mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,114, demikian pula sebaliknya. Koefisien positif artinya adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui t hitung (0,817) dengan tingkat signifikan ($0,041 < 0,05$), artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah komunikasi interpersonal maka semakin rendah kepuasan kerja.

Hasil ini didukung oleh pendapat Mulyana (2007) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal ini adalah komunikasi yang hanya dua orang, seperti suami istri, dua sejawat, pegawai-murid dan sebagainya. Sesuai dengan Teori Sistem Perilaku dijelaskan bahwa organisasi mempengaruhi kepemimpinan dan komunikasi, selanjutnya kepemimpinan dan komunikasi mempengaruhi motivasi, dan pada akhirnya motivasi mempengaruhi kepuasan kerja (Newstorm, 2007).

Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien beban kerja (X_3) adalah 0,126 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan penilaian terhadap variabel beban kerja mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,126, demikian pula sebaliknya. Koefisien positif artinya adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui t hitung (1,553) dengan tingkat signifikan ($0,126 > 0,05$), artinya secara parsial terdapat pengaruh

negatif dan signifikan variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Hasil ini didukung oleh Altaf dan Mohamad Atif (2011) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustapha (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari. Berdasarkan hasil penelitian ini maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima karena beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Puskesmas Talang Kabupaten Solok.

Pengaruh Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien kompensasi (X_4) adalah 0,266 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan penilaian terhadap variabel kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,266, demikian pula sebaliknya. Koefisien positif artinya adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diketahui t hitung (1,810) dengan tingkat signifikan ($0,016 < 0,05$), artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, semakin tinggi beban kerja, maka semakin rendah kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Pengaruh Iklim Kerja, Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan. Pada tabel 6 di dapat F_{hitung} (2,853) dan nilai signifikan sebesar 0,012 sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5% (0,05). Dengan demikian nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara iklim kerja, komunikasi interpersonal, beban kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang dikemukakan di bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa iklim kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Puskesmas Talang Kabupaten Solok. Kemudian komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Puskesmas Talang Kabupaten Solok. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Puskesmas Talang Kabupaten Solok. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Puskesmas Talang Kabupaten Solok. Terakhir Variabel iklim kerja, komunikasi interpersonal, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Puskesmas Talang Kabupaten Solok.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, Unsul. 2015. Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di IAIN Jember. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Altaf, A., dan Awam, M. 2011. *Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relation of Job Overload and Job Satisfaction*. *Journal of Business Ethics*, 104(1), pp:93-94
- Anandhika, O. 2013. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan PT. Kurnia Subur Grup. *Jurnal KESMAS Vol. 6 No. 1*.
- As'ad, Moh. (2000), Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumberdaya Manusia, Edisi 4, Yogyakarta: Liberty,
- Colcuitt, Jason A. Levinne and Wesson. 2009. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: Mc Graw- Hill Companies.
- Davis, K dan J.W Newstrom. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Devito, A. Joseph. 2011. *Komunikasi Antar Manusia*. Edisi Kelim. Jakarta Kharisma Publishing Group.
- Devianti, Y. A. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Konselor Di Smp Negeri Se Kota Semarang Tahun 2013* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Dhania, Dhini R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, Volume 1, No 1, Desember 2010*.
- Hayati, R., Izmuddin, I., & Putri, A. (2019). Pengaruh Religiusitas Dan Budaya Terhadap Prilaku Konsumen Muslim Dalam Membeli Makanan Kafe. *ekonomika syariah: Journal Of Economic Studies*, 3(1), 72-84.

- Heliyani, H., & Julianto, H. H. (2019). Analisis Keputusan Investasi Saham Berdasarkan Penilaian Harga Saham Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek IndoNESIA. *jurnal ekonomi*, 22(2), 128-144.
- Mahendrawan, I Gede., dan Indrawati, Ayu D. 2015. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, 2015: 3936-3961
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). The impact of job stress on employee job satisfaction a study on telecommunication sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 50.
- Masngudi dan Salim, M. Noor. 2012. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Triananda University Press.
- Mastini, P. 2013. Hubungan Pengetahuan, Sikap dan Beban Kerja Dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan keperawatan di RSUP Sanglah Denpasar. Denpasar Udayana University Press
- Muhammad, Arni. 2005. Komunikasi Organisasi. Jakarta Bumi Aksara.
- Mukhlis, Syam. 2014. Iklim Organisasi di Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Sumatera di Padang. Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNP. *Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 2 Nomor 1*, Juni 2014.
- Mulyana, Deddy. 2007 Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mustapha, N., & Ghee, W. Y. (2013). Examining faculty workload as antecedent of job satisfaction among academic staff of higher public education in Kelantan, Malaysia. *Business and Management Horizons*, 1(1), 10-16.
- Madura, Jeff (2001), Pengantar Bisnis, Buku 2, Terjemahan, Jakarta: Salemba Empat
- Nur, D., Putra, M. I., Satria, R., Jomi, H., & Putri, A. (2019). The Effect Of Work Ethics And Discipline On Performance That Is Intervening By The Commitments Of State Civil Organizations (A Case Study Of Educational Laboratory Staff At Padang State Polytechnic). *International Journal Of Management Excellence (ISSN: 2292-1648)*, 12(2), 1805-1813.
- Priyatno, D. (2012). Cara kilat belajar analisis data dengan SPSS 20. *Yogyakarta: Andi Offset*.
- Riduwan, M. B. A. (2003). Dasar-dasar statistika. *Bandung: Alfabeta*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku organisasi edisi ke-12. *Jakarta: Salemba Empat, 11*.
- Rivai, Harif Amali (2001), "Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar," Tesis, Yogyakarta: Sekolah Pascasarjana UGM
- Saptoatmojo. 2008. Pengantar Personalia dalam Organisasi Teknik. Bandung. Tarsito.

- Sari, A. P. (2014). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja, Dan Karakteristik Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Studi Pada PT Bank Bukopin TBK Cabang Sultan Agung*.
- Siburian, P. (2012). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sma Parulian 2 Medan. *Jurnal Generasi Kampus*, 5(2), 67-81.
- Sudiro, A., & Sumanang, N. F. (2005). Pengaruh Komunikasi yang Efektif dalam Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi (Studi Pada PT Tirta Investama Pandaan). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 3(3).
- Sugiyono, P. D. (2010). Metode penelitian pendidikan. *Pendekatan Kuantitatif*.
- Suranto, AW. 2011. Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Suryanto, D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 4(02), 71-81.
- Suryanto, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wali Nagari Koto Tinggi Kecamatan Baso Kabupaten Agam. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 3(02), 102-114.
- Suryanto, D. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. BCA Finance Cabang Bukit Tinggi. *COSTING: Journal Of Economic, Business And Accounting*, 2(2), 236-247.
- Susanti, Nelfiandra., Mulatsih, Listiana S., dan Harahap, Erni, F. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Beban Kerja Guru Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Sdn Di Kecamatan Pasaman Kabupaten Pasaman Barat). *Jurnal*, Vol 8, No, 2.
- Wibowo, S. E., & Phil, M. (2007). Manajemen kinerja. *Raja Grafindo Persada, Jakarta*.
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Kerja. Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Salemba Empat.