

**PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PADA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN  
MUARA LAKITAN KABUPATEN MUSI RAWAS**



**PROPOSAL SKRIPSI**

**OLEH:**

**NURUSSYIFA SAFIRA**

**NIM : 19.01.01.0208**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA  
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL**

**PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PADA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN  
MUARA LAKITAN KABUPATEN MUSI RAWAS**

Oleh:

**NURUSSYIFA SAFIRA**

**NIM : 19.01.01.0208**

**Lubuklinggau, Januari 2023**

**Pembimbing I**



**(Fitria, S.E., M.M)**


**Pembimbing II**



**(Rudi Azhar, M.Si)**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora**



**(Dr. Dheo Rumbano, S.E., M.Si)**

## HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI PROPOSAL

Pada hari Sabtu tanggal 31 Desember 2022 telah dilaksanakan sidang Proposal Skripsi oleh Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan.

Nama : Nurussyifa Safira

Nim : 19.01.01.0208

Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas.

### Komisi Penguji

1. Ketua : **Fitria, S.E.,M.M**

(.....)

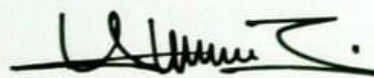
2. Sekretaris : **Rudi Azhar, M.Si**

(.....)

3. Anggota : **Hardi Mulyono, S.T.,M.M**

(.....)

Mengetahui,  
Kepala Program Studi Manajemen  
Universitas Bina Insan

  
(Surajiyo, S.E.,M.M)

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan maksimal, untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan program Sarjana (S-1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Kemudian sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta umatnya hingga akhir zaman.

Dalam penulisan proposal skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan proposal skripsi ini, baik dari segi isi maupun dari segi desain. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan skripsi ini diharapkan adanya saran dan kritik yang diberikan bersifat membangun.

Untuk selanjutnya penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Proposal Skripsi ini, yaitu:

1. Ibunda dan Nenek yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuannya dalam penulisan Proposal Skripsi ini.
2. Bapak Dr. H.Sardiyo, M.M selaku Rektor Universitas Bina Insan.
3. Bapak Muhamad Akbar, ST.,M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan.
4. Bapak Wahid Nur Mukhlis, M.pd selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan.
5. Bapak Dr. Dheo Rimbano, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Proposal Skripsi ini.



6. Bapak Surajiyo, S.E.,M.M selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Proposal Skripsi ini.
7. Ibu Fitria,S.E.,M.M selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Proposal Skripsi ini.
8. Bapak Rudi Azhar, M.Si selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Proposal Skripsi ini.
9. Bapak Hardi Mulyono, ST.,MM selaku Penguji yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan Proposal Skripsi ini.
10. Bapak Ibnu Hadhromy, S.IP selaku kepala kantor kecamatan Muara Lakitan serta seluruh Staf pegawai yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian Proposal Skripsi ini.
11. Seluruh Staf Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.
12. Teman-teman seperjuanganku Yunita Pusparina, Ulan Sari dan Dewi Pramudita yang telah memberikan semangat

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, Januari 2023

**Penulis**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>x</b>
<b>A. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1. Latar Belakang Penelitian.....	1
2. Identifikasi Masalah.....	5
3. Rumusan Masalah.....	6
4. Batasan Masalah.....	6
5. Tujuan Penelitian.....	7
6. Manfaat Penelitian.....	7
<b>B. Landasan Teori.....</b>	<b>8</b>
1. Literatur.....	8
a. Komunikasi.....	8
b. Budaya Organisasi.....	12
c. Lingkungan Kerja Fisik.....	15
d. Kepuasan Kerja.....	20
2. Penelitian Terdahulu.....	23
3. Kerangka Berpikir.....	27
4. Hipotesis.....	28
<b>C. Metodologi Penelitian.....</b>	<b>28</b>
1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
2. Desain Penelitian.....	29
3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	30
4. Populasi dan Sampel.....	32
5. Sumber Data.....	33

6. Teknik Pengumpulan Data.....	34
7. Instrumen Penelitian.....	35
8. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	36
9. Uji Asumsi Klasik .....	37
10. Analisis Data .....	39

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
<b>Tabel 1.</b> Jadwal Kegiatan Penelitian .....	29
<b>Tabel 2.</b> Definisi Operasional Variabel .....	31
<b>Tabel 3.</b> Instrumen Penelitian.....	35

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 1</b> Kerangka Berpikir .....	27
<b>Gambar 2</b> Rancangan penelitian.....	29

## **DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampiran 1.** Formulir Pengajuan Judul Penelitian

**Lampiran 2.** Surat izin penelitian

**Lampiran 3.** Surat balasan izin penelitian

**Lampiran 4.** Kartu bimbingan

**Lampiran 5.** Lembar perbaikan seminar Proposal

**Lampiran 5.** Absensi pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan

**Lampiran 6.** Dokumentasi



# **PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN MUARA LAKITAN KABUPATEN MUSI RAWAS**

## **A. PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang Penelitian**

Pada era gobalisasi telah terjadi berbagai perubahan baik di bidang teknologi, ekonomi, dan pendidikan. Perubahan ini tentu saja membawa dampak bagi setiap instansi. Oleh karena itu, setiap instansi harus mempertahankan kualitas sumber daya manusianya karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat menjadi penunjang keberhasilan dalam melakukan pekerjaan. Salah satu strategi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara memberikan kepuasan kerja pada pegawai.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai apabila kepuasan kerja pegawai diperhatikan oleh suatu instansi yang nantinya juga akan menciptakan komitmen pada pegawai. Pegawai yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Jika instansi mampu memberikan rasa nyaman, menghargai kerja pegawai dan memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan potensi diri mereka.

Pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah akan sulit mencapai hasil yang baik, pegawai tersebut akan mudah menyerah pada keadaan dari pada untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi. Hal ini akan berlainan jika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan mengatasi kesulitan mengenai tugas dan pekerjaannya. Hal itulah yang dapat meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja seorang pegawai.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Sudaryo et al., 2020)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap suatu kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang, atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari segi komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik dalam suatu instansi.

Komunikasi merupakan suatu hal yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia bahkan komunikasi telah menjadi suatu fenomena bagi

terbentuknya suatu masyarakat atau komunitas yang terintegrasi oleh informasi. Secara sederhana komunikasi dapat terjadi apabila ada kesamaan antara penyampai pesan dan orang yang menerima pesan. (Syaiful Rohim, 2020)

Budaya organisasi adalah sebuah pola sumbu dasar yang cukup bekerja baik untuk dipertimbangkan layak karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk mempresepsikan, berpikir, dan merasa dalam berhubungan dalam suatu masalah. (Wibowo, 2020)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja fisik ini turut mempengaruhi semangat dan emosi kerja para pegawai seperti faktor penerangan, kebersihan, kelembaban dan yang lain sebagainya. (Sudaryo et al., 2020)

Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas merupakan suatu layanan publik yang melayani segala hal yang berhubungan dengan masyarakat. Instansi ini mempunyai susunan organisasi, visi dan misi serta mempunyai struktur organisasi dharma wanita yang bergerak di bidang pendidikan, ekonomi dan sosial budaya. selain itu kantor camat Muara Lakitan memiliki 33 pegawai diantaranya 20 pegawai Negeri Sipil dan 13 honorer.

Secara teoritis untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai tecermin dari sisi yang berbeda-beda. Pertama, dari segi komunikasi. Pada kantor camat Muara Lakitan ini masih lambannya dalam hal melayani masyarakat yang datang. Adapun dalam hal penyampaian informasi masih ada yang belum memahami maksud dan tujuan dari tugas atau tanggung jawab yang diberikan sehingga harus bertanya lagi.

Selain itu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang kedua segi budaya organisasi, hal ini sangat penting bagi suatu instansi agar pegawai terbiasa dengan aturan-aturan yang ada dan menjadi dasar keyakinan instansi dengan tujuan untuk mengatasi semua masalah-masalah yang terjadi di instansi tersebut. Permasalahan budaya organisasi yang ada yakni dalam hal kedisiplinan waktu dalam mengerjakan tugas masih kurang baik pelaksanaannya serta masih ada pegawai yang tidak ada di kantor pada saat jam kerja.

Dan yang ketiga, dari segi Lingkungan kerja fisik. Kantor camat muara lakitan menjadi pusat perhatian bagi masyarakat setempat dan bagi orang lain juga, hal ini dapat dilihat dari tata warna yang sudah pudar dan lumutan, fasilitas yang ada disana masih kurang terawat, penerangan ditempat kerja masih kurang dan untuk keamanan siang hari tidak ada.

Dari segi kepuasan kerja itu masih adanya keluhan atas sarana dan prasana yang kurang memadai sehingga membuat pegawai tersebut kurang nyaman. Kepuasan kerja sendiri juga penting untuk pegawai agar dapat meningkatkan semangat kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas “**

## **2. Identifikasi Masalah**

### a. Komunikasi

1. Masih ada pegawai yang kurang pahaman terhadap penyampaian informasi dari atasan
2. Ada beberapa pegawai yang kurang berkomunikasi dengan rekan kerja
3. Kurangnya komunikasi antara pegawai dengan atasan

### b. Budaya Organisasi

1. Ada beberapa pegawai yang tidak tepat waktu dalam masuk kerja
2. Masih ada beberapa pegawai yang saling menunggu mengerjakan pekerjaan
3. Kurangnya sikap tegas dari pimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai

### c. Lingkungan Kerja Fisik

1. Kurangnya perawatan terhadap fasilitas di lingkungan kantor
2. Pewarnaan kantor yang sudah memudar dan belumut
3. Ada beberapa ruangan yang tata letaknya masih tidak rapi

d. Kepuasan Kerja

1. Masih adanya pegawai yang kurang nyaman dengan fasilitas yang ada
2. Tidak adanya bonus untuk pegawai yang telah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan target
3. Masih kurang terciptanya hubungan baik antara pegawai dengan rekan kerja.

**3. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan ?
- b. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan ?
- c. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan ?
- d. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan ?

**4. Batasan Masalah**

Agar penelitian tidak meluas dan menimbulkan kesalahan dalam penafsiran, maka penelitian ini hanya membatasi pada permasalahan



pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas.

## **5. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan.

## **6. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini adalah :

- a. Bagi peneliti  
Diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai bagaimana komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai.
- b. Bagi penelitian  
Lebih lanjut Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan untuk melakukan penelitian sejenis dalam rangka

mendapatkan hasil yang lebih baik dimasa yang akan datang dengan sampel yang lebih besar.

c. Bagi objek

Diharapkan dapat memberikan masukan untuk dapat menangani permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai.

d. Bagi Lembaga

Sebagai bahan kajian dan masukan bagi lembaga dalam memahami tentang pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai agar menjadi lebih baik dari sebelumnya.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1. Literatur**

#### **a. Komunikasi**

##### **1) Pengertian Komunikasi**

komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi atau gagasan serta makna yang terkandung di dalamnya sehingga makna tersebut dapat dipahami dan diterima oleh penerima. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya ke orang lain, baik melalui suara, bahasa tubuh, atau isyarat lainnya. (Dwi Nur et al., 2022)

Komunikasi merupakan aktifitas manusia yang sangat penting. Bukan hanya dalam kehidupan organisasi, namun dalam kehidupan manusia secara umum. Komunikasi merupakan hal yang esensial dalam kehidupan kita. Kita semua berinteraksi dengan sesama dengan cara melakukan komunikasi. Komunikasi dapat dilakukan dengan cara yang sederhana sampai yang kompleks, dan teknologi kini telah merubah cara manusia berkomunikasi secara drastis (Pohan & Fitria, 2021)

Komunikasi adalah suatu proses interaksi antara sesama makhluk Tuhan baik dengan menggunakan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku dan tindakan. Pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang seperti melalui lisan, tulisan maupun sinyal-sinyal non verbal. (Zamzami, & Sahana, 2021)

Jadi komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi baik pesan maupun gagasan dari satu pihak ke pihak lainnya yang dilakukan melalui lisan, tulisan dan non verbal yang dapat dimengerti oleh kedua pihak.

## **2) Jenis-Jenis Komunikasi**

Komunikasi tidak langsung dalam suatu ruang hampa sosial melainkan dalam suatu konteks, yang terdiri dari aspek fisik, aspek

psikologis, aspek sosial dan aspek waktu. Banyak pakar komunikasi mengklasifikasikan jenis-jenis komunikasi yaitu sebagai berikut:

- a. Komunikasi Antarpribadi
- b. Komunikasi Intrapribadi
- c. Komunikasi Kelompok
- d. Komunikasi Publik
- e. Komunikasi Organisasi
- f. Komunikasi Massa (Syaiful Rohim, 2020)

### **3) Unsur-unsur Komunikasi**

Dalam prakteknya kita tidak hanya berkomunikasi dengan kata-kata yang kita ucapkan, namun sering bahasa tubuh kita akan memberikan isyarat yang mungkin akan diterima dengan cara yang berbeda oleh lawan bicara kita. Karenanya penting dalam keluarga untuk juga belajar melihat dan memperhatikan bahasa tubuh yang memberi dukungan kepada kata-kata yang kita ucapkan. Maka dari itu komunikasi memiliki unsur-unsur meliputi:

- a. Unsur sumber
- b. Unsur pesan
- c. Unsur penerima
- d. Unsur efek (Wardhani et al., 2016)

### **4) Indikator Komunikasi**

komunikasi merupakan proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang

lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai tujuan yang dimaksud. indikator komunikasi yang dikemukakan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator. Tujuan komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk mencapai tujuan itu maka, seorang komunikator maupun komunikan harus saling memahami fungsinya masing-masing. Komunikator dapat menyampaikan pesan sementara komunikan dapat menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Suasana yang lebih santai dan menyenangkan akan lebih enak dalam berinteraksi dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat *fleksibel*. dengan adanya suasana seperti itu, maka kesan yang menarik akan muncul.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan pada perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan

komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.

d. Hubungan yang makin baik

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

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya perubahan sebuah tindakan terhadap komunikan maupun komunikator. (Fikri et al., 2022)

**b. Budaya Organisasi**

**1) Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi. Hal ini biasanya dinyatakan sebagai visi, misi, dan tujuan organisasi (Sudaryo et al., 2020).

Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang menjadi dasar untuk bertindak serta mengarahkan perilaku anggota organisasi. Karena tentunya setiap anggota organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya. Salah satu faktor yang



membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya adalah identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. (Hendra, 2020)

Berdasarkan pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada disebuah organisasi dan dinyatakan dalam bentuk visi, misi dan tujuan organisasi sebagai aturan perilaku setiap individu disuatu organisasi tersebut.

## **2) Karakteristik Budaya Organisasi**

Ada tujuh karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian, sejauh mana pegawai diharapkan memperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
- d. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi tersebut.
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukannya individu-individu.

- f. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
- g. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* dari pada pertumbuhan (Nurhasanah et al., 2022)

### 3) Manfaat Budaya Organisasi

Perkembangan berkelanjutan suatu Instansi akan sangat tergantung dalam budaya. Budaya organisasi bisa dijadikan menjadi rantai pengikat sebagai arah pandang anggota organisasi dalam mencapai tujuan. Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan:

- a. Menerjemahkan peran yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lain, karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada didalamnya.
- b. Menjadi identitas bagi anggota organisasi. Budaya yang kuat membuat anggota organisasi merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.
- c. Mendorong setiap anggota organisasi untuk lebih mementingkan tujuan bersama di atas kepentingan individu.
- d. Menjaga stabilitas organisasi. Komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang

sama akan membuat kondisi internal organisasi menjadi lebih stabil (Sudaryo et al., 2020)

#### **4) Indikator Budaya Organisasi**

Indikator-indikator budaya organisasi yaitu :

- a. Toleransi terhadap resiko, yaitu sejauh mana dukungan organisasi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja sehingga individu merasa terlindungi saat bekerja.
- b. Pengawasan, yaitu sejauh mana peran manajemen dalam melakukan kontrol terhadap pekerja sehingga kinerja pegawai terkontrol dan hasil yang diperoleh sesuai dengan tujuan organisasi.
- c. Pola komunikasi, yaitu sejauh mana komunikasi dua arah dapat terbangun dengan baik didalam organisasi, sehingga apa yang menjadi kendala pekerja dapat tersampaikan ke manajemen dan sebaliknya apa yang menjadi target dari manajemen dapat tersampaikan ke pekerja (Mutiansi et al., 2020)

#### **c. Lingkungan Kerja Fisik**

##### **1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan

kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. (Jayusman et al., 2021)

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai yang lebih banyak memfokuskan pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. (Dwi Ramadhan, 2022)

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung serta dapat meningkatkan kinerja pegawai baik dalam bentuk positif maupun negatif.

## **2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik**

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

### **a. Suhu**

Suhu sangat berperan penting untuk memaksimalkan

produktivitas, hal ini berpengaruh kepada pegawai yang bekerja disuatu lingkungan kerja dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

b. Kebisingan

Suara-suara yang ramai pada umumnya dapat mengganggu konsentrasi pegawai dan menyebabkan penurunan kepuasan terhadap suatu pekerjaan sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal.

c. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting karena jika bekerja pada ruang yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Sehingga mereka tidak dapat menunjukkan hasil kerja yang baik. Maka dari itu penerangan sangat penting agar membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

d. Mutu Udara

Di dalam ruangan kerja dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan membuat kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (Sudaryo et al., 2020).

### **3) Jenis-jenis Lingkungan Kerja Fisik**

#### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Hubungan antara lingkungan fisik dengan kenyamanan kerja sangat signifikan. Perasaan nyaman berpusat di hati setiap orang, lingkungan fisik kantor akan bersentuhan langsung dengan tubuh kita. Misalnya seseorang akan merasa nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerjanya tertata rapi dan bersih, warna- warna cat dinding atau peralatan kantor serasi, dan penerangan kantor yang memadai.

#### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan (Sudaryo et al., 2020)

### **4) Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Indikator-indikator lingkungan kerja fisik meliputi:

#### **a. Penerangan**

Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Pekerjaan pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.



b. Pewarnaan

Manata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Karena dalam sifatnya warna dapat mempengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan sedang maupun tidak senang.

c. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan tenang dalam bekerja.

d. Pertukaran Udara

Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi yang baik, dengan mengatur suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

e. Suara atau Kebisingan

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai yang sedang bekerja. Suara bising dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal.

f. Keamanan

Untuk melindungi dan menjaga lingkungan atau tempat kerja dari bahaya keamanan dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Sudaryo et al., 2020)

#### **d. Kepuasan Kerja**

##### **1) Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan persepsi seorang individu dalam memandang suatu pekerjaan mereka dan merupakan sikap umum seseorang yang bernilai positif terhadap kehidupan organisasinya. maka sudah sepatutnya setiap pimpinan mengambil langkah-langkah yang di perlukan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. (Wirdayani Wahab, 2021)

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antar supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri. Secara tidak langsung pegawai tersebut merasa nyaman dengan pekerjaan masing-masing. (Arru Gideon et al., 2016)

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan pekerja dalam bentuk perasaan suka maupun tidak suka terhadap pekerjaan yang dilakukannya baik dari hasil kerja yang dicapai dan tugas dari pekerjaannya.

##### **2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.

b. Perbedaan (*Discrepancis*).

Pemenuhan keinginan menciptakan perbedaan yang diperoleh dari individu dari pekerjaannya. Hal ini akan membuat individu puas bila menerima saran yang berbeda-beda.

c. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual.

d. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

e. Komponen genetik (*Generic components*)

Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan. (Sudaryo et al., 2020)

### **3) Dampak Ketidakpuasan dan kepuasan kerja**

Kepuasan kerja bagi para pegawai sangatlah penting dalam melakukan pekerjaan yang mereka miliki. Hal ini terdapat dampak positif dan negatif, dampak negatif yaitu berenti bekerja hal ini lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja ini dapat diungkapkan dengan berbagai macam

cara. Misalnya, meninggalkan pekerjaan, pegawai dapat mengeluh dan memberikan masukan agar suatu instansi tersebut bisa mengalami perubahan agar lebih baik lagi.

Dampak positif dari kepuasan kerja yaitu pegawai akan lebih semangat lagi untuk masuk kerja, fasilitas yang mendukung membuat pegawai lebih nyaman dalam bekerja. Kepuasan kerja pegawai mampu meningkatkan kepuasan pelayanan atau dengan kata lain kepuasan pegawai bisa membuat pelayanan yang ramah dan baik. Dengan adanya perlakuan yang baik dari pegawai terhadap pelayanan akan menimbulkan rasa puas dalam dirinya, sehingga menumbuhkan hubungan baik dan mengakibatkan loyalitas dalam pelayanan. (Ayu desi indrawati, 2013)

#### **4) Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja diukur dengan beberapa hal yaitu :

##### **a. Kerja**

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuannya serta menawarkan bermacam-macam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja.

##### **b. Kondisi pekerjaan**

Terdapat dua alasan bahwa kondisi pekerjaan adalah penting.

Pertama, pegawai menyukai kondisi pekerjaan yang

menyenangkan secara fisik. Kedua, kondisi yang menyenangkan mendorong memudahkan pelaksanaan pekerjaan secara efisien. Kecukupan peralatan dan perlengkapan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Gaji

Orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dengan melihat tingkat gaji yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauhmana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi tempat kerjanya.

d. Rekan kerja

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu memperlancar penyelesaian tugas. (Saripuddin, 2015)

## **2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitanya dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian sebelumnya dapat dilihat dalam bentuk tabel dibawah ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wayan roy & Gusti Ayu pada tahun 2019 “Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, budaya organisasi

dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada Ramada Bintang Bali *Resort and Spa*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Hotel Ramada Bintang Bali *Resort and Spa* di Kuta. Jumlah populasi yaitu sebanyak 92 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai tinggi. (Wayan et al., 2019)

2. Penelitian yang dilakukan oleh Tiwi & Anton pada tahun 2021 “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada UPTD Unit Puskesmas Gombang I)” Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang 1. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan 35 responden sebagai sampel penelitian yang ditarik berdasarkan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26 for windows. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang 1. Variabel lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang 1. Variabel etos kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang 1. Variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Unit Puskesmas Gombang 1. Hasil pengujian koefisien determinasi nilai R Square variabel kepuasan kerja pegawai PNS dipengaruhi oleh budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja sebesar 84,8% dan sisanya 15,2% variabel kepuasan kerja pegawai PNS dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar model penelitian ini. (Tiwi & Anton, 2021)

3. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi & Wahyu pada tahun 2022 “Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Inspektorat Kabupaten Madiun”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, dengan mengambil sampel yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *saturated sampling*. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda yang diproses dengan program SPSS versi 27.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Komunikasi sebagian berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) Budaya organisasi sebagian berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan

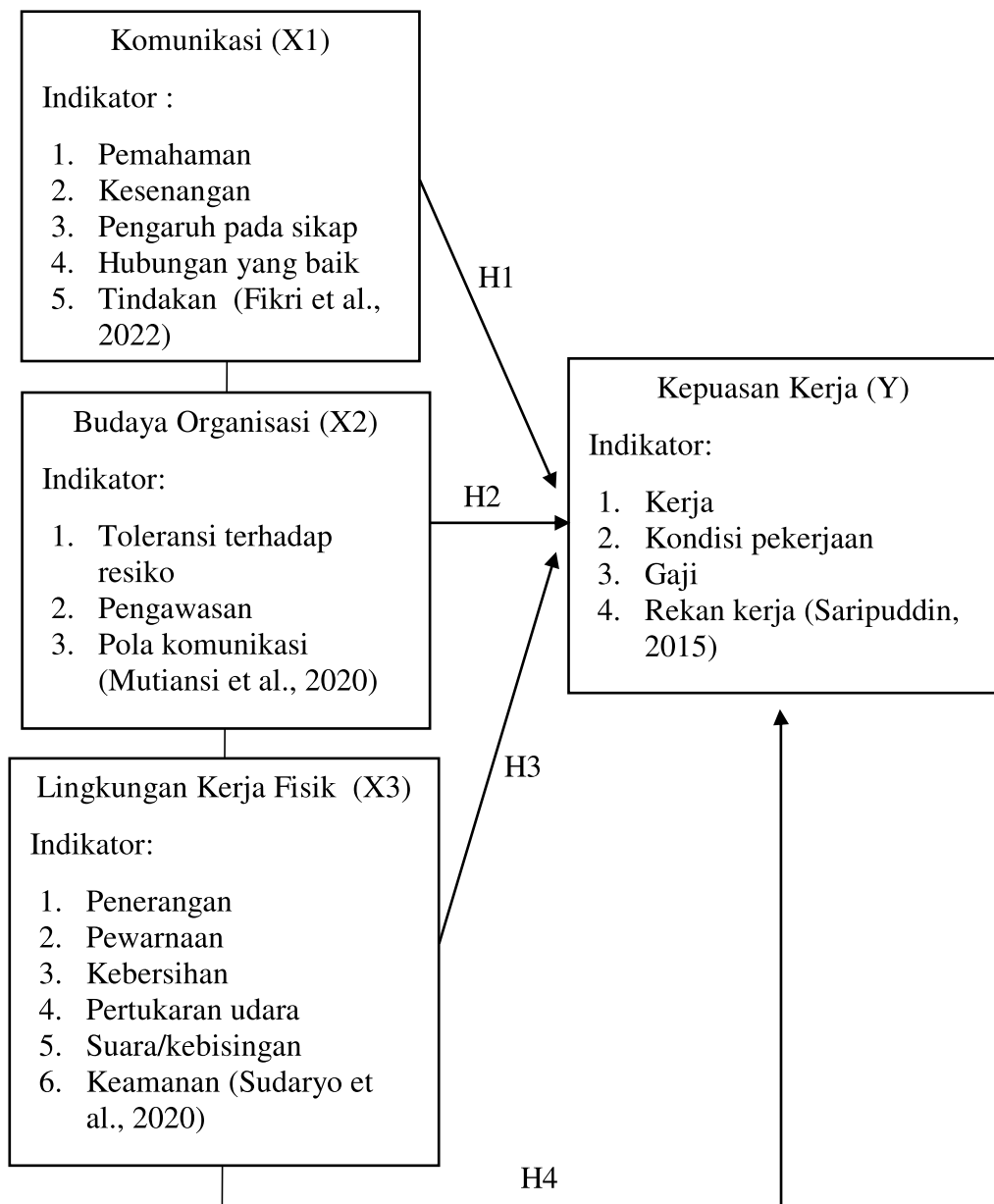
kerja, dan 3) Lingkungan kerja fisik sebagian tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (Dwi Nur et al., 2022)

4. Shinta Oktafien, dkk (2022) Jurnal Internasional : *“Effect of Organizational Culture, Organizational Communication, Quality Work of Life and Work Environment on Employee Performance for Regional Secretariat Employees in Bandung City Government Environment”*. *Based on the results of the study, it is known that organizational culture, organizational communication, and work environment, both directly and indirectly, have a significant effect on the performance of employees of the Regional Secretariat in the Bandung City Government. However, in this study, the quality of work did not have a significant effect on employee performance.* (Shinta et al., n.d.)



### 3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini akan memberikan arah yang tepat dijadikan pedoman bagi para peneliti dalam melaksanakan penelitiannya. Adapun kerangka berpikir dapat disajikan pada gambar berikut:



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir

#### **4. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2022). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai

H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai

H3: Lingkungan kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai

H4: Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai

### **C. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **1. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **a. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Muara Lakitan yang beralamat di Jalan Provinsi Lintas Sumatera Kelurahan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas.

##### **b. Waktu Penelitian**

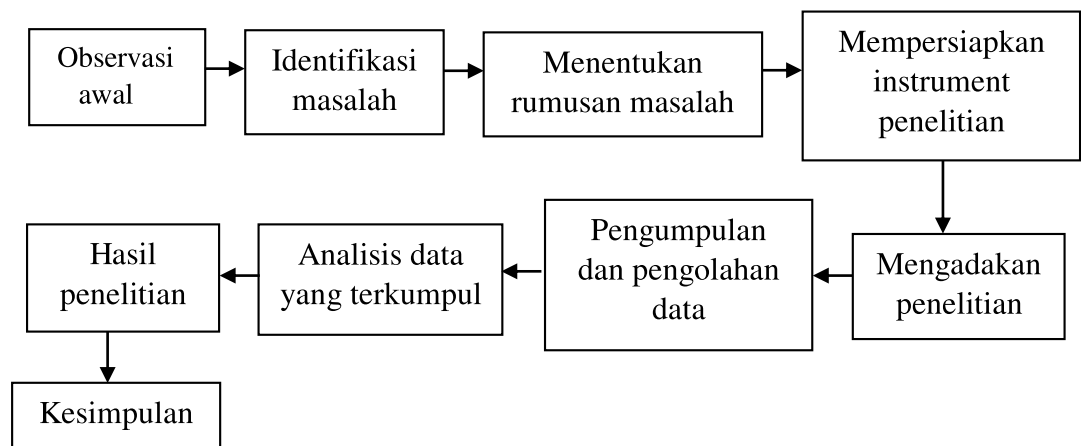
Penelitian yang dilakukan direncanakan berlangsung selama 6 (Enam) bulan, mulai dari bulan September 2022 sampai Februari 2023, dengan alokasi waktu sebagai berikut:

Tabel 1. Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Waktu Kegiatan Penelitian					
		Sept 2022	Okt 2022	Nov 2022	Des 2022	Jan 2023	Feb 2023
1	Pengajuan Judul	■					
2	Persiapan Proposal		■				
3	Penulisan Proposal		■				
4	Bimbingan Proposal			■	■		
5	Seminar Proposal			■	■		
6	Penulisan Skripsi				■	■	
7	Bimbingan Skripsi					■	
8	Ujian Skripsi						■

## 2. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut:



**Gambar 2** Rancangan Penelitian

Berdasarkan gambar diatas dapat di ketahui bahwa penelitian ini bersifat kuantitatif dengan langkah menentukan judul penelitian, melakukan observasi awal untuk mengetahui permasalahan yang ada. Selanjutnya menentukan fokus masalah dan permasalahan yang ada. Langkah berikutnya melakukan persiapan instrumen penelitian. Melakukan tindakan

penelitian guna mengumpulkan data. Setelah data diperoleh maka dilakukan analisis data yang akan dilaporkan. Tahap terakhir menyimpulkan hasil penelitian.

### **3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

#### **a. Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini diterapkan 4 variabel, diantaranya 3 variabel bebas (independen) dan 1 variabel y terikat (dependen). Adapun penjelasan mengenai variabel tersebut antara lain:

Komunikasi	: variabel bebas (X1)
Budaya Organisasi	: variabel bebas (X2)
Lingkungan Kerja Fisik	: variabel bebas (X3)
Kepuasan kerja	: variabel terikat (Y)

#### **b. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. (Riduwan, 2015). Definisi operasiomal dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Desain Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Komunikasi (X1)	komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi atau gagasan serta makna yang terkandung di dalamnya sehingga makna tersebut dapat dipahami dan diterima oleh penerima. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya ke orang lain, baik melalui suara, bahasa tubuh, atau isyarat lainnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman</li> <li>2. Kesenangan</li> <li>3. Pengaruh pada sikap</li> <li>4. Hubungan yang baik</li> <li>5. Tindakan (Fikri et al., 2022)</li> </ol>	<i>Likert</i>
2	Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para pegawai dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi. Hal ini biasanya dinyatakan sebagai visi, misi, dan tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Toleransi terhadap resiko</li> <li>2. Pengawasan</li> <li>3. Pola komunikasi (Mutiansi et al., 2020)</li> </ol>	<i>Likert</i>
3	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Pewarnaan</li> <li>3. Kebersihan</li> <li>4. Pertukaran udara</li> <li>5. Suara/kebisingan</li> <li>6. Keamanan (Sudaryo et al., 2020)</li> </ol>	<i>Likert</i>

4	Kepuasan kerja (Y)	<p>tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi</p> <p>Kepuasan kerja merupakan persepsi seorang individu dalam memandang suatu pekerjaan mereka dan merupakan sikap umum seseorang yang bernilai positif terhadap kehidupan organisasinya. maka sudah sepatutnya setiap pimpinan mengambil langkah-langkah yang diperlukan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja</li> <li>2. Kondisi pekerjaan</li> <li>3. Gaji</li> <li>4. Rekan Kerja (Saripuddin, 2015)</li> </ol>	<i>Likert</i>
---	--------------------	---	--	---------------

---

#### 4. Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan yang berjumlah 33 orang terdiri dari 20 pegawai Negeri Sipil dan 13 pegawai honorer.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi yang ada. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi tersebut harus mewakili (*presentatif*). Teknik pengambilan sampel ini yaitu sampling jenuh atau semua anggota populasi dijadikan sampel karena dibawah 100 orang (Sugiyono, 2022). Jadi sampel yang diambil sebanyak 33 orang terdiri dari 20 pegawai Negeri Sipil dan 13 pegawai honorer.

## 5. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil secara langsung dengan memberikan data kepada pengumpul data yang diambil melalui angket atau kuisioner. Hal ini didapatkan dari penyebaran angket kepada sampel yang sudah ditentukan sebelumnya.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumentasi sebagai data pendukung yang melengkapi data primer (Sugiyono, 2022)

## 6. Teknik Pengumpulan Data

### a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, pengamatan terhadap objek yang akan dicatat datanya, dengan persiapan yang matang, dilengkapi dengan instrumen tertentu dan berkaitan dengan keadaan tempat yang akan diteliti (Sugiyono, 2022).

### b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2022).

### c. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya mengenai pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas (Sugiyono, 2022)

### d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang



pendapat, teori, dalil atau hukum-hukum, dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian (Sugiyono, 2017)

## 7. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan atau memperoleh data dalam melakukan suatu penelitian yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. (Sugiyono, 2017)

Secara keseluruhan instrumen di dalam penelitian ini terdiri dari 54 item, yang mencakup: 15 item variabel Komunikasi, 9 item variabel Budaya Organisasi, 18 item variabel Lingkungan Kerja Fisik dan 12 item variabel kepuasan kerja. Adapun variabel tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Banyak soal
1	Komunikasi (X1)	1. Pemahaman	3
		1. Kesenangan	3
		2. Pengaruh pada sikap	3
		3. Hubungan yang baik	3
		4. Tindakan (Fikri et al., 2022)	3
Jumlah soal			15
2	Budaya Organisasi (X2)	1. Toleransi terhadap resiko	3
		2. Pengawasan	3
		3. Pola komunikasi (Mutiansi et al., 2020)	3
Jumlah Soal			9
3	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	1. Penerangan	3
		2. Pewarnaan	3
		3. Kebersihan	3
		4. Pertukaran udara	3
		5. Suara/kebisingan	3
		5. Keamanan (Sudaryo et al., 2020)	3

		Jumlah Soal	18
4	Kepuasan Kerja (Y)	1. Kerja	3
		2. Kondisi pekerjaan	3
		3. Gaji	3
		4. Rekan kerja (Saripuddin, 2015)	3
		Jumlah Soal	12
		Total	54

## 8. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat sesuatu tes mampu mengukur apa yang hendak diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, dan apa yang dapat mengungkapkan data dari variabel yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk pengujian validitas dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan:

$r_{xy}$  : koefisien korelasi

N : Jumlah subjek

X : Skor butir soal

Y : Skor total

## b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan uji penetapan hasil. Dengan memahami teknik-tehnik yang telah dikemukakan tersebut tentunya peneliti dapat mempertimbangkan kebaikan dan kekurangannya. Untuk menguji reliabilitas soal bentuk uraian digunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right] \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan :

$r_{11}$  : Koefisien reliabilitas tes yang dicari

$n$  : banyak butir soal

$\sum \sigma_b^2$  : jumlah varians skor tiap butir soal

$\sigma_t^2$  : varians skor total

## 9. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi norma atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi Pearson, uji perbandingan rata-rata, analisis varian, dan sebagainya, karena data-data yang akan dianalisis parametrik harus terdistribusi normal.

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka tidak berdistribusi

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui kenormalan data, rumus yang digunakan untuk menghitung uji normalitas adalah Chi-Kuadrat, dengan rumus sebagai berikut :

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan:

$\chi^2$  : harga Chi-kuadrat yang dicari

$f_o$  : frekuensi dari hasil observasi

$f_h$  : frekuensi dari hasil estimasi

Selanjutnya  $\chi^2_{hitung}$  dibandingkan dengan  $\chi^2_{tabel}$  dengan derajat kebebasan =  $J-1$ , dimana  $J$  adalah banyaknya kelas interval. Jika harga  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ , maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Dalam hal ini data tidak berdistribusi normal.

#### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis linear digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik (X) terhadap

variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

X = komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja Fisik

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

e = *error term*

## 10. Teknik Analisis Data

### a. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal suatu variabel dependen. Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Dengan menggunakan persamaan sebagai berikut.

Rumus:

$$Y = a + b X \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Y : Nilai yang Diprediksi

A : Konstanta atau Bila Harga  $X=0$

b1b2 : Koefisien regresi

X : Nilai Variabel Independen

## b. Koefisien Korelasi

Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya pengaruh dan kontribusi pada variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$ .

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Korelasi PPM dilambangkan  $r$  dengan ketentuan nilai  $r$  tidak lebih dari harga  $(-1 \leq r \leq +)$ . Apabila  $r = -1$  artinya korelasinya negatif sempurna;  $r = 0$  artinya tidak ada korelasi; dan  $r = 1$  berarti korelasinya sangat kuat.

## c. Uji t

Yaitu menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas Komunikasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_3$ ) secara parsial terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

Rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad t = \frac{\beta_n}{S\beta_n} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan:

- $t$  : Nilai signifikan ( $t_{hitung}$ )
- $r$  : Nilai koefisien korelasi
- $n$  : Jumlah Responden
- $\beta_n$  = koefisien regresi setiap variabel
- $S\beta_n$  = standar eror setiap variabel

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1.  $\beta \leq 0$ , artinya secara parsial tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) yaitu berupa komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik (Y) Kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas.
2.  $\beta > 0$ , artinya secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  ) yaitu berupa komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik (Y) Kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

1. diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$
2. diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

#### **d. Uji Regresi Linear Berganda**

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik (X) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots \dots (1) \text{ (Sugiyono, 2017)}$$

Keterangan:

Y = kepuasan kerja

a = konstanta

b1 = koefisien regresi variabel komunikasi

b2 = koefisien regresi variabel budaya organisasi

b3 = koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik

X1 = komunikasi

X2 = budaya organisasi

X3 = lingkungan kerja fisik

*e = Error*

#### **e. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi PPM yang dikalikan dengan 100%. Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>3</sub>) mempunyai sumbangan atau ikut menentukan variabel Kepuasan Kerja (Y). Sumbangan dicari dengan menggunakan

Rumus :

$$KD = r^2 \times 100\% \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan:

KD : Nilai koefisien determinasi

r : Nilai koefisien korelasi



#### f. Uji f

Uji f merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak, adapun tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas, adapun rumus uji f menggunakan :

$$UJI F = \frac{R^2(N-m-1)}{m(1-R^2)} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan :

F =  $f_{hitung}$

$R^2$  = Koefisien Determinasi

m = Pembilang

N = Jumlah Sampel

Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka signifikan ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sedangkan jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka tidak signifikan berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Tarif signifikan  $\alpha$  0,05 (5%).

## DAFTAR PUSTAKA

- Arru Gideon, L., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi Keuangan Dan Manajemen*, 12.
- Ayu desi indrawati. (2013). *pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar*. 7.
- Dwi Nur, C., Prabawati, W., & Handayani, P. (2022). *Pengaruh komunikasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai inspektorat kabupaten madiun*. 20(2), 77–86.
- Dwi Ramadhan, F. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan: Peran Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 2022–2591.
- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., Akhmad, I., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2022). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 52–63.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Jayusman, H., Setyorini, W., & Prakasa, A. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. *Magenta*, 9(2), 75–82.
- Mutiansi, H., Djaelani, A. K., & M. Ridwan Basalamah. (2020). *Pengaruh pengembangan karir, Employee Engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (pada The Bagong Adventure Museum Tubuh Kota Batu)*. 17–31.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Journal Educational Research and Social Studies*, 2, hal. 31.
- Riduwan, D. 2015. *Metode & Teknik menyusun proposal penelitian* (M. P. Prof. Dr. H.J.S. Husdarta (ed.); Cetakan ke). Alfabeta,Cv.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sarana argo nusantara Medan.
- Shinta, O., Wibisono, W., Darmawan, D., Sadana, S. M. S., & P, A. W. G. (n.d.).

*Effect of Organizational Culture , Organizational Communication , Quality Work of Life and Work Environment on Employee Performance for Regional Secretariat Employees in Bandung City Government Environment. 2022, 17336–17350.*

Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, nunung ayu. 2020. Manajemen sumber daya manusia (kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik. penerbit andi.

Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono, P. D. 2022. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (2nd ed.).

Syaiful Rohim. 2020. *Teori Komunikasi Prespektif, Ragam & Aplikasi*. Rineka cipta.

Tiwi, N., & Anton, P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 709–726.

Wardhani, A. P., Hasiolan, K. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. 2(2).

Wayan, R., Putra, S., Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2019). *Lingkungan Kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Ramada Bintang Bali Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud )*. 8(4), 2014–2041.




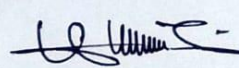
Wibowo. 2020. *Budaya Organisasi* (2nd ed.). PT Raja Grafindo Persada.

Wirdayani Wahab. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Dan Perbankan*, 1(2).


Zamzami, & Sahana, W. (2021). Strategi Komunikasi Organisasi. *Journal Educational Research and Social Studies*, 2(April), 1–10.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Formulir Pengajuan Judul

UNIVERSITAS BINA INSAN	
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA	
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	
<b>Formulir Pengajuan Judul Skripsi</b>	
Nama	: Nurussyifa Safira
NIM	: 19.01.01.0208
Alamat	: Jl. Mangga besar lintas Rt.06 No.07 Kel.Kenanga Kec.Lubuklinggau Utara II Kota Lubuklinggau
No.Hp	: 0853-6940-8998
Rumusan Masalah 1	: Adakah Pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas
Judul 1	: PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN MUARA LAKITAN KABUPATEN MUSI RAWAS
Rumusan Masalah 2	: Adakah Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas
Judul 2	: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MUARA LAKITAN KABUPATEN MUSI RAWAS
Rumusan Masalah 3	: Adakah pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas
Judul 3	: PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN MUARA LAKITAN KABUPATEN MUSI RAWAS
Diusulkan Judul Nomor	(1) satu/ 2(Dua)/ 3(Tiga)*
	Lubuklinggau,.....2022 Mahasiswa yang mengusulkan,
	 (Nurussyifa Safira)
Menyetujui Dosen Pembimbing,	
Pembimbing 1 (Fitria, S.E.,M.M)	 (.....)
Pembimbing 2 (Rudi Azhar., M.Si)	 (.....)
Mengetahui Ketua Program Studi Manajemen	
 (Surajiyo, S.E., M.M)	
<p>0733-4553932 (Rektorat Universitas) 0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI) 0733-3280300 (Bina Insan) 0852-3151-5800 (Admin UNIVBI) 0733-3280200 (Pascasarjana) Admin@univbinainsan.ac.id univbinainsan.ac.id - pasca.univbinainsan.ac.id</p>	

## Lampiran 2. Surat Izin Penelitian

**UNIVERSITAS BINA INSAN**  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA  
PUSAT PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Nomor : 1029f/UNIV.BI/FIESHUM/PI/2022  
Lampiran : -  
Perihal : **Mohon Izin Penelitian**

Kepada Yth.  
**Bpk/Ibu Camat Muara Lakitan Kab. Musi Rawas**  
di-  
Tempat

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*


Dalam rangka penulisan karya tulis ilmiah/Skripsi bagi Mahasiswa/i Universitas Bina Insan Lubuklinggau. Kami mengharapkan bantuan Bapak/Ibu kiranya dapat memberikan izin penelitian di lingkungan instansi/lembaga/perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun mahasiswa/i Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang akan melakukan penelitian sebagai berikut :

Nama : Nurussyifa Safira  
NIM : 19.01.01.0208  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora  
Program Studi : Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan Kabupaten Musi Rawas

Dapat kami kemukakan, bahwa data yang diberikan tersebut semata-mata hanya untuk kepentingan akademik dan penulisan karya tulis ilmiah/skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Lubuklinggau, 29 Oktober 2022  
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,  
  
**M. Qasimul Husuf, SE., M.Si., Ph.D**

Tembusan Yth.  
1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (sebagai laporan)  
2. Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau (sebagai laporan)  
3. Arsip

0733-4553932 (Rektorat Universitas Bina Insan)  
0733-3280300 (PascaSarjana)  
0733-3280300 (Marketing UNIVBI)  
0832-3131-5800 (Admin UNIVBI)  
Admin@univbinainsan.ac.id univbinainsan.ac.id - pasca.univbinainsan.ac



### Lampiran 3. Surat Balasan Izin Penelitian

	<b>PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS</b> <b>KECAMATAN MUARA LAKITAN</b> Jalan Provinsi Kelurahan Muara Lakitan kode Pos 31666 <b>MUSI RAWAS</b>
	Muara Lakitan, 1 November 2022
Nomor : 356 / 302 / Kec.ML/2022	Kepada, Yth. Sdr. Nurussyifa Safira
Sifat : Biasa	Mahasiswa / Anggota
Lamp : -	Tim Penelitian
Perihal : Izin Penelitian	di Tempat

Sehubungan dengan Surat Dekan Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang Universitas Bina Insan. Nomor : 1014p / UNIV.BI / FIESHUM / PI / 2022. tanggal 25 Oktober 2022. Perihal Izin melaksanakan kegiatan Penelitian di Kantor Kecamatan Muara Lakitan, maka dengan ini kami sampaikan pada prinsipnya menyetujui kegiatan penelitian tersebut dengan ketentuan agar saudara menghormati, mentaati ketentuan aturan dan norma yang ada di lingkungan kantor tersebut.


Demikian kami sampaikan untuk menjadi perhatian , terima kasih.

**An. CAMAT MUARA LAKITAN**  
**Plh. Kasub. Umum & Kepegawaian**  
  
**EDI RUMADI, S.IP**  
**NIP.197806052010011017**

Tembusan disampaikan kepada Yth :





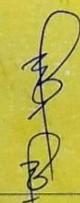

1. Dekan Fakultas Universitas Bina insan
2. Arsip

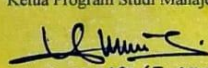
## Lampiran 4. Kartu Bimbingan


**UNIVERSITAS BINA INSAN**  
 FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN

**LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**


Nama: **MURUSYIFA SAFIRA**  
 Nim: **19.01.01.0208**  
 Pembimbing 1: **FITRA SE, MM**  
 Pembimbing 2: **RUDI AZHAR M.SI**  
 Judul: **PENGARUH KOMUNIKASI BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FLIK TERHADAP KEPUNYAMAN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR CAMAT KECAMATAN MUARA LAHATAN KABUPATEN KUBU RAUAS**

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	10.11.2022	proposal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Batas belah ketupat &amp; persegi panjang</li> <li>1/4 = soal pinyin?</li> <li>3. Jps - ?</li> <li>9. Pjst Com + terapan?</li> </ul>		  
2	14/11/2022	proposal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifikasi masalah di wilayah</li> </ul>		
3	22/11/2022	proposal	<ul style="list-style-type: none"> <li>penelitian (B2x6)</li> <li>Acc &amp; cat. lanjutan ditandatangani</li> </ul>		
4	08-12-2022	proposal skripsi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perbaiki LBP</li> <li>- Tambahkan Referensi</li> <li>- Kerangka Berpikir &amp; perbaiki</li> <li>- Waktu penelitian</li> <li>- Tabel terbuken</li> <li>- Instrumen penelitian</li> <li>- Metodologi penelitian</li> <li>- Teknik Analisis Data</li> </ul>		
5	20-12-2022	Proposal skripsi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perbaiki Definisi Operasional Variabel</li> <li>- Perbaiki sesuai petunjuk dan arahan</li> </ul>		
6	21-12-2022	Proposal skripsi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acc lanjut ujian proposal</li> </ul>		

Lubuklinggau, .....2022  
 Ketua Program Studi Manajemen  
  
 (.....SURASITO SE., MM.....)


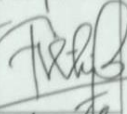
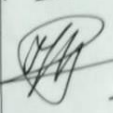





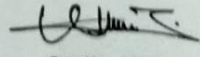
## Lampiran 5. Lembar Perbaikan Seminar Proposal


**UNIVERSITAS BINA INSAN**  
 FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA

**LEMBAR PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : TIURUSYIFA FARHA  
 NIM : 19.01.0108  
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)  
 Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : MATRIKSEMI SUMBER DATA MANAJEMEN  
 Judul : PENGARUH FORMULIRAS BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEMAMPUAN KERJA PADA PEKERJA HARIAN MELAYATI MUDA LAHARAI KABUPATEN MUSI RAWAS

No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1	Fitria, M.M.	- Pemahaman - Perbaiki sesuai petunjuk dalam draft proposal skripsi	<u>31/12/2022</u> 	<u>11/01/2023</u> Acc Perbaikan 
2	Rudi Azhar, M.Si	- orang mengulang kembali ex - daftar pustaka cukup -		Acc of 23 
3	Hardi Mulyono, M.M.	- Sistematika Penulisan. - Daftar pustaka.	<u>21/12/2022</u> 	<u>4/1/2023</u> 

Lubuklinggau, .....2022  
 Ketua Program Studi Manajemen  
  
**Surajiyo, MM**

0733-4552932 (Rektorat Universitas Bina Insan) 0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)  
 0233-3280300 (Pascasarjana) 0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)

## Lampiran 5. Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Muara Lakitan



**PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS**  
**KECAMATAN MUARA LAKITAN**  
 Jalan Provinsi Kelurahan Muara Lakitan Kode Pos 31666  
**MUSI RAWAS**

**DAFTAR APEL**  
**PEGAWAI KANTOR CAMAT MUARA LAKITAN**

HARI :  
 TANGGAL : Desember 2022

NO	NAMA / NIP	Jabatan	Tanda Tangan		Tanda Tangan	
			Apel Pagi	Ket	Apel Sore	KET
1	IBNU HADROMY, S.IP NIP. 196412021989031008	Camat	1.		1.	
2	Drs. HAIDIR NIP. 196608091986031001	Sekcam	2		2	
3	HARIYANTO, S.IP NIP. 196506031989031008	Kasi Pemerintahan	3		3	
4	HJ. NURYANI, SE NIP. 196609082007012026	Kasi Pelayanan Umum	4		4	
5	MARTOPAN, SE,MM NIP. 198303232011011003	Kasi PMD	5		5	
6	MASRI KAMIL, S.IP, M.SI NIP. 198109092008011005	Kasi Tramlib	6		6	
7	DASWIN SUWITA WUJAYA, S.IP NIP. 197709182009011005	Kasi Kesos	7		7	
8	AANI SUPARMAN, S.A.P NIP. 198402072010011014	Kasubag Keuangan	8		8	
9	EDI RUMADI, S.IP NIP. 197606052010011017	Pih. Kasubag Um & Kepeg	9		9	
10	HENI HARTATI, S.A.P NIP. 197902112009012005	Pelaksana	10		10	
11	H. SAIFUL BAKHRI NIP. 196704142007011039	Pelaksana	11		11	
12	HASBULLAH, S.A.P NIP. 197212122010011012	Pelaksana	12		12	
13	AHMAD JUWAHIR NIP. 197210032007011013	Pelaksana	13		13	
14	YUSNIAR, S.A.P NIP. 197901192010012008	Pelaksana	14		14	
15	DESRUL NIP. 197509242009061001	Pelaksana	15		15	
16	AMINASRI NIP. 197004122007012028	Pelaksana	16		16	
17	VITNO NIP. 198608262009011004	Pelaksana	17		17	
18	SOPHAN NIP. 198007182010011018	Pelaksana	18		18	
19	ALLAMAHU SYADIDAL QUA NIP. 198405291010011012	Pelaksana	19		19	
20	RAHADIYANSYAH NIP. 198005112010011010	Pelaksana	20		20	
21	AHMAD SYUKRI NIP. 197810012009061001	Pelaksana	21		21	
22	ENI NURHAYATI, S.Kom	Honerer	22		22	
23	ETI SAFARI, S.A.P	Honerer	23		23	
24	LIDYA SARI, SE	Honerer	24		24	
25	IRYAN SAPUTRA	Honerer	25		25	
26	JORIS	Honerer	26		26	
27	SITI HIKMA RUKMANA, SE	Honerer	27		27	
28	PETER YOGI	Honerer	28		28	
29	BELLA BELINDA	Honerer	29		29	
30	KOMARIA WILIS	Honerer	30		30	
31	CECENG GHOZI MUBAROK	Driver / Sopir	31		31	
32	ENDANG SAPUTRA	Tukang Rumput Halaman Kantor	32		32	
33	ASNAWI	Satpam	33		33	
34	RIKA RAHIM	Kebersihan Kantor	34		34	

**Keterangan Apel Pagi :**

I : Izin =

S : Sakit =

CT : Cuti =

DL : Dinas Luar =

TK : Tanpa Keterangan =

Total Yang Hadir =

**Keterangan Apel Sore :**

I : Izin =

S : Sakit =

CT : Cuti =

DL : Dinas Luar =

TK : Tanpa Keterangan =

Total Yang Hadir =



PEMERINTAH KABUPATEN MUSI RAWAS  
 CAMAT MUARA LAKITAN  
 IBNU HADROMY, S.IP  
 Pembina  
 NIP. 196412021989031008

## Lampiran 6. Dokumentasi

