

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di UMKM Universal Kabupaten Tulungagung

Shafa Labiba*

Eka Farida**

Fahrurrozi Rahman***

Email : labibashafa@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of interpersonal communication and work environment on job satisfaction in Universal UMKM. The data used in this study used primary data obtained from interviews, observations and questionnaires and secondary data obtained from documentation. The population of this study were all Universal UMKM employees, while the sample in this study was 40 respondents. The analytical method used in this study is multiple linear analysis by testing the hypothesis using the F test and t test. The research shows that interpersonal communication and the work environment simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction. While partially interpersonal communication has a positive and significant effect on job satisfaction. The work environment has a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: *Interpersonal Communication, Work Environment, and Job Satisfaction*

Pendahuluan

Latar Belakang

UMKM merupakan salah satu penggerak roda perekonomian Indonesia. UMKM memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia dalam pengelolaan dan pengembangannya untuk bertahan dari krisis ekonomi seperti tahun 1997-1998. Proses produksi, sumber daya dan kesederhanaan proses produksi, bahkan dalam skala kecil dan lokal, membuktikan bahwa UMKM mampu beroperasi dan bertahan dengan sukses di tengah pandemi atau krisis (Istanto, 2021). Tentunya semakin banyak UMKM yang tercipta maka akan semakin banyak pula tenaga kerja baru yang terserap, sehingga diharapkan angka pengangguran di Indonesia semakin berkurang.

UMKM Universal adalah UMKM yang beroperasi pada sektor kerajinan alat dapur. UMKM Universal berpusat di Desa Kaliwungu, Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur dan merupakan UMKM yang selalu mendistribusikan hasil produksinya ke beberapa toko atau swalayan. UMKM Universal didirikan oleh Bapak Hadiwanto sejak 22 tahun yang lalu tepatnya tahun 2000 dan terus berkembang hingga sekarang. UMKM Universal ini memproduksi jipit kue ada banyak macam ukuran jipit kue yang telah diproduksi mereka. UMKM ini berawal dari usaha kecil, kini UMKM tersebut terus berkembang besar hingga kini memiliki 40 orang karyawan serta mampu memproduksi puluhan dus setiap bulannya. Penelitian ini memfokuskan pada kepuasan kerja karyawan UMKM Universal. Tingginya kepuasan kerja karyawan sangat diharapkan oleh UMKM Universal guna meningkatkan produktivitas kerja yang ada di dalamnya.

Dalam penelitian ini terdapat 2 permasalahan dari segi komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja. Pertama, berdasarkan hasil kesimpulan beberapa karyawan komunikasi interpersonal antar karyawan baik secara horizontal maupun vertikal. Akibatnya beberapa karyawan kurang memelihara komunikasi yang baik dengan sesamanya. Semakin lancar dan cepat komunikasi

yang dilakukan, akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja (Putra dan Adnyani, 2019). Kedua, lingkungan kerja di UMKM Universal tergolong kurang memadai, hal ini terbukti dari hasil hasil kesimpulan beberapa karyawan yang menyatakan lingkungan kerja di UMKM Universal kurang nyaman karena penerangan dan sirkulasi yang minim. Sitinjak (2018) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja ialah yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari permasalahan tersebut tentunya akan berdampak pada kepuasan kerja dalam menjalankan pekerjaan. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di UMKM Universal Kabupaten Tulungagung”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan UMKM Universal?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan UMKM Universal?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan UMKM Universal?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan diatas, penulisan ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan UMKM Universal
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Universal
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM Universal

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kepuasan Kerja

Sinambela (2018:303) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dilalui dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Komunikasi Interpersonal

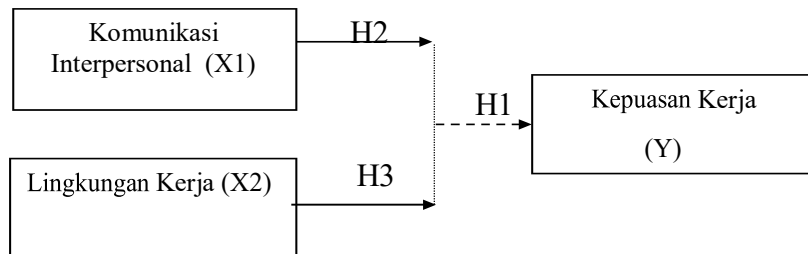
Ngalimun (2018:3) berpendapat komunikasi interpersonal adalah komunikasi antar perorangan dan bersifat pribadi, baik yang terjadi secara langsung (tanpa edium) ataupun tidak langsung (melalui medium).

Lingkungan Kerja

Anam (2018:46) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan penelitian seperti yang diuraikan penelitian terdahulu maka kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu dan kajian teori, maka hipotesis penelitian ini adalah:

- H1** : Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H2** : Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H3** : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Adapun pendekatan yang dipakai yaitu pendekatan dengan metode explanatory research. Menurut Sani & Vivin (2013:180) penelitian *explanatory (explanatory research)* adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UMKM Universal RT 03 RW 02, Ds. Kaliwungu, Kec. Ngunut, Kab. Tulungagung, Jawa Timur.

Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan dalam penelitian, dilakukan pada bulan Januari 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti (Handayani, 2020). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Universal berjumlah 40 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Siyoto & Sodik, 2015). Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 40 karyawan, adapun tujuan menggunakan sampel jenuh ini guna membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil dikarenakan jumlah populasi relative kecil.

Definisi Operasional Variabel

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan melalui faktor internal maupun eksternal yang bisa menumbuhkan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan, tergantung pada penilaian masing – masing pekerja. Indikator yang digunakan pada penelitian ini menurut Edision, et.al., (2018:214) meliputi :

- 1) Pekerjaan itu sendiri
- 2) Pengawasan
- 3) Gaji
- 4) Promosi
- 5) Rekan kerja

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan antara seseorang dengan orang lain secara tatap muka yang bertujuan untuk mengenal lebih akrab. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Ngalimun (2018:9- 11) meliputi :

- 1) Keterbukaan
- 2) Empati
- 3) Sikap mendukung
- 4) Sikap positif
- 5) Kesetaraan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sarana prasarana yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk mendapatkan rasa puas dalam melakukan pekerjaan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Afandi (2018:70) meliputi :

- 1) Pencahayaan
- 2) Warna
- 3) Udara
- 4) Suara

Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder, yaitu data primer diperoleh dari wawancara, observasi dan kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah prosedur yang paling pertama untuk melakukan sebuah penelitian, sebab tujuan penelitian ialah untuk memperoleh data (Handayani 2020). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner serta diukur menggunakan skala Likert 1-5.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap yaitu (1) uji instrumen yang terbagi menjadi uji validitas dan uji reabilitas, (2) uji normalitas, (3) uji asumsi klasik yang terbagi menjadi uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, (4) uji analisis regresi linier berganda dan (5) uji hipotesis yang terbagi menjadi uji F, uji t dan uji koefisien determinasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

A. Uji Validitas

Variabel kepuasan kerja (Y) terdiri atas 5 item pernyataan dengan nilai *corrected-item total correlation* terendah adalah 0,621 sampai dengan nilai tertinggi adalah 0,750, (nilai *corrected-item total correlation* terendah) > 0,3 maka dapat dijelaskan variabel Kepuasan Kerja

valid. Berikutnya variabel komunikasi interpersonal (X1) terdiri atas 5 item pernyataan dengan nilai *corrected-item total correlation* terendah adalah 0,874 sampai dengan nilai tertinggi adalah 0,913, (nilai *corrected-item total correlation* terendah) > 0,3 maka dapat dijelaskan variabel Komunikasi Interpersonal valid. Berikutnya lingkungan kerja (X2) terdiri atas 4 item pernyataan dengan nilai *corrected-item total correlation* terendah adalah 0,772 sampai dengan nilai tertinggi adalah 0,858, (nilai *corrected-item total correlation* terendah) > 0,3 maka dapat dijelaskan variabel Lingkungan Kerja valid.

B. Uji Reliabilitas

Variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,862, maka dapat dilihat variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,7, sehingga dapat dikatakan variabel Kepuasan Kerja dinyatakan reliabel. Berikutnya variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,960, maka dapat dilihat variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,7, sehingga dapat dikatakan variabel Komunikasi Interpersonal dinyatakan reliabel. Berikutnya variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,921, maka dapat dilihat variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,7, sehingga dapat dikatakan variabel Lingkungan Kerja dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil penelitian diambil kesimpulan bahwa nilai signifikansi kolmogorov-smirnov memiliki nilai signifikansi (Asymp.Sig) 0,971 > 0.05. Maka residual data berdistribusi normal, maka dapat dijelaskan bahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

Uji Asumsi Klasik

A. Multikolinieritas

Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) mempunyai nilai tolerance value sebesar 0,999 dengan VIF sebesar 1,001. Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai toleranve value sebesar 0,999 dengan VIF sebesar 1,001. Hasil pengujian menyatakan bahwa nilai tolerance value lebih besar dari 0,10, yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat terjadi multikolinieritas. Selain dari pada itu, hasil pehitungan Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan nilai VIF kurang dari 10,00. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki multikolinearitas antar variabel.

B. Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari analisis nilai signifikansi variabel komunikasi interpersonal dengan nilai 0,806, lingkungan kerja dengan nilai 0,601, maka kedua variabel bebas lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam semua variabel penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.16 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.999	1.039		.000
	Komunikasi Interpersonal (X1)	.182	.079	.402	.027
	Lingkungan Kerja (X2)	.253	.111	.399	.028

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.14 dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 .X_1 + b_2 .X_2 + e$$

$$Y = 13.999 + 0.182.X_1 + 0.253.X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan model regresi dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- Nilai konstanta 13.999, artinya jika variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai 0 maka kepuasan kerja memiliki nilai positif sebesar 13.999.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,182 menunjukkan jika komunikasi interpersonal mengalami kenaikan, maka kepuasan karyawan akan meningkat.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,253 menunjukkan jika lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka kepuasan karyawan akan meningkat.

Uji Hipotesis

A. Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	162.506	2	81.253	24.827	.000 ^a
Residual	121.094	37	3.273		
Total	283.600	39			

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.15, hasil nilai F variabel independen pada penelitian ini diketahui memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik menjadi sebuah kesimpulan bahwa H_1 pada penelitian ini diterima karena variabel komunikasi interpersonal (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.999	1.039		13.480	.000
	Komunikasi Interpersonal (X_1)	.182	.079	.402	2.304	.027
	Lingkungan Kerja (X_2)	.253	.111	.399	2.285	.028

Sumber: data diolah 2023

Nilai Sig untuk pengaruh komunikasi interpersonal (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat diketahui sebesar $0.027 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.304 > t$ -tabel 2.026, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Nilai Sig untuk pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat diketahui sebesar $0.028 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.285 > t$ -tabel 2.026, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,573. Berdasarkan nilai R^2 tersebut maka besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 57,3%.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

2. Komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Keterbatasan

Pada penelitian ini, telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur, namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Keterbatasan pada pencarian jurnal dengan studi kasus yang sama
2. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi adanya responden yang menjawab pernyataan secara asal. Dalam penelitian ini hanya variabel komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti mencoba memberikan saran dan masukan terhadap perusahaan, karyawan, dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Penelitian ini dapat memberikan informasi untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia mengenai komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Karyawan
Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan informasi untuk menambah wawasan mengenai komunikasi interpersonal, lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang ada di UMKM Universal.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini dapat memberikan referensi dan informasi mengenai pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Referensi

- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. 4(1).
<http://journal.unipdu.ac.id:8080/index.php/dirasat/article/view/1196>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanaf Publishing.
- Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Bandung: CV. Alfabeta.
- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Istanto, M. Z. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada UMKM Bakpia JR Srumbung Magelang) (*Doctoral dissertation*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
<http://eprintslib.ummg.ac.id/3183/>
- Ngalimun. (2018). *Komunikasi Interpersonal* (Cetakan Pe; Adnanta Ivan A., ed.). Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Putra, I. W. R. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(4), 2014.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/43589>
- Sani, Achmad & Vivin Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data). Malang :UIN MALIKI Press. Cetakan Ke-2.

- Siyoto, Sandu dan Sodik, M. Ali. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke; Suryani dan Restu Damayanti, ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2521>

Shafa Labiba* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Eka Farida** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Fahrurrozi Rahman*** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma