

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASITERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BANDAR UDARA KELAS 1
UTAMA SENTANI
DI KABUPATEN JAYAPURA**

Tri Eunike Tandi, Imran Syafei M. Nur

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Yapis Papua
Alamat : Jl. Dr. Sam Ratulangi No. 11 Dok V Atas, Jayapura Papua, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas I Utama Sentani di Kabupaten Jayapura. Populasi sebanyak 224 orang, besarnya sampel berpedoman pada rumus Slovin diperoleh sebanyak 144 responden dengan teknik penentuan sampel menggunakan metode Proporsional Random Sampling. Variabel penelitian adalah Beban Kerja dan Komunikasi sebagai variabel bebas serta Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa persamaan regresi $Y=16,969-0,150X_1+0,608X_2$. Beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas I Utama Sentani dengan nilai t_{hitung} sebesar -2,268 dengan nilai p-value atau signifikan sebesar 0.025. Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas I Utama Sentani dengan nilai t_{hitung} sebesar 10,612 dengan nilai p-value atau signifikan sebesar 0.000. Beban kerja dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas I Utama Sentani dengan nilai F_{hitung} sebesar 59,176 dengan nilai p-value atau signifikan sebesar 0,000. Nilai determinan R^2 sebesar 44,9%.

Kata Kunci : beban kerja, komunikasi dan kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri. Yang memang sesuai dengan latar belakang bidang pendidikannya sehingga mampu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang dihadapinya dengan maksimal. Sebaliknya jika pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan merasa jenuh dengan tuntutan yang diberikan oleh atasan, sehingga pekerjaan pun akan terhambat dan cara penyelesaiannya tidak akan maksimal. Ada dua unsur yang penting dalam kepuasan kerja yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar (Locke dalam Waluyo, 2013:125). Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya diterima. Keyakinan bahwa pegawai yang terpuaskan akan lebih produktif dari pada pegawai yang tidak terpuaskan merupakan suatu ajaran diantara manajer selama bertahun-tahun (Robbins, 2009 : 103).

Salah satu permasalahan penting dalam organisasi ini adalah bagaimana organisasi dapat menciptakan situasi agar pegawai dapat memperoleh kepuasan kerja secara individu dengan baik dan bagaimana cara supaya mereka mau bekerja berdasarkan keinginan yang tidak dipengaruhi oleh beban kerja dan komunikasi.

Beban kerja merupakan suatu keadaan pekerjaan yang harus dipertanggungjawabkan penyelesaiannya oleh pegawai dengan beban kerja yang cukup berat dengan kemampuan yang terbatas dimiliki oleh pegawai. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan, 1997:46).

Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah (Mangkuprawira, 2003). Sebaliknya, jika pegawai bekerja di bawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan di bidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Selain beban kerja, komunikasi juga merupakan faktor yang penting karena komunikasi kerja yang terjalin dengan baik antara pegawai dengan pimpinan, antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan masyarakat sekitar organisasi juga akan meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai. Komunikasi yang kurang antara pegawai dengan pimpinan akan menyebabkan pegawai akan kesulitan untuk menyampaikan informasi-informasi yang dapat mendorong kemajuan organisasi. Komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi (Muhammad,2005:1). Dalam perusahaan komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antara atasan dan bawahan. Karena itu penting dilakukan komunikasi agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita. Faktor komunikasi juga merupakan peranan penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja pegawai. Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani ?
3. Apakah beban kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani?

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Definisi Analisis Beban Kerja menurut beberapa ahli :

Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar untuk dikerjakan sebagai tanggungan (Ali,2002:63). Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan, 1997:46). Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2007:160). Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Komunikasi

Komunikasi adalah hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah (Rivai, 2009 : 427). Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain, yang pada gilirannya akan tiba kepada saling pengertian (Rogers dan Kincaid dalam (Rivai, 2009). Tidak ada kelompok yang eksis tanpa komunikasi yaitu pentransferan makna di antara anggota-anggotanya. Hanya lewat pentransferan makna dari satu orang ke orang lain informasi dan gagasan dapat dihantarkan.

Istilah komunikasi (bahasa inggris; *communication*) mempunyai banyak arti (Wursanto, 2003:153). Asal katanya (*etimologi*), istilah komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu *communis*, yang berarti sama (*common*). Dari kata *communis* berubah menjadi kata kerja *kommunicare*, yang berarti menyebarkan atau memberitahukan. Jadi menurut asal katanya, komunikasi berarti menyebarkan atau memberitahukan informasi kepada pihak lain guna mendapatkan pengertian yang sama.

Komunikasi akan menjadi efektif apabila memiliki lima aspek yaitu (Robbins, 2001:188) :

- 1) Keterbukaan
Keterbukaan merupakan sikap yang dapat secara terbuka dan jujur berinteraksi dengan orang lain, hal ini dimaksudkan agar seseorang tidak tertutup dalam menerima dan menyampaikan informasi.
- 2) Empati
Kualitas komunikasi yang sangat sulit dicapai adalah kemampuan untuk melakukan empati. Empati merupakan sikap yang dapat merasakan dan memahami apa yang dirasakan oleh orang lain.
- 3) Dukungan verbal dan nonverbal.
Dukungan yang tidak terucapkan tidaklah mempunyai nilai yang negatif, melainkan dapat merupakan aspek positif dari komunikasi. Gerakan–gerakan seperti anggukan kepala, kedipan mata, senyum, atau tepukan tangan merupakan dukungan positif yang tak terucapkan.
- 4) Kepositifan
Terdapat tiga aspek kepositifan dalam komunikasi yaitu :
 - a) Terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang.
 - b) Perasaan yang positif terhadap orang lain yang dikomunikasikan.
 - c) Perasaan positif dalam situasi komunikasi mengefektifkan kerja sama.
- 5) Kesamaan/Kesetaraan
Komunikasi akan efektif apabila orang–orang yang berkomunikasi memiliki kesamaan dalam beberapa hal tertentu dan dapat dilihat dari kedudukan yang sama antara pembicara, pendengar dari segi pengalaman, pengetahuan, dan lain–lain. Hendaknya ada usaha untuk mencapai kesamaan antara pembicara dan pendengar, memang terdapat kedudukan bahwa seseorang sebagai pembicara dan orang lain sebagai pendengar, tetapi itu bukan berarti seorang pembicara harus mendominasi semua waktu yang ada.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2000:193). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2007:189). Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142).

Kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh (Moorse dalam Panggabean, 2002:128). Hal senada juga diungkapkan oleh Gezels dan Guba dalam Panggabean (2002:129), dengan mengungkapkan bahwa kepuasan adalah fungsi

dari keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan.

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward Lawryer yang dikenal dengan *equity model theory*/teori kesetaraan. Intinya teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran. Perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan. Untuk itu pada dasarnya ada 3 tingkatan karyawan, yaitu :

- a. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan.
- b. Memenuhi harapan karyawan sedemikian rupa, sehingga tidak mungkin mau pindah ke tempat lain.
- c. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diharapkan.

Menurut Marihot (2005:291), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah/petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan/tidak. Proses kenaikan jabatan kurang terbuka, ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan pada berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti yang dijelaskan sebelumnya.

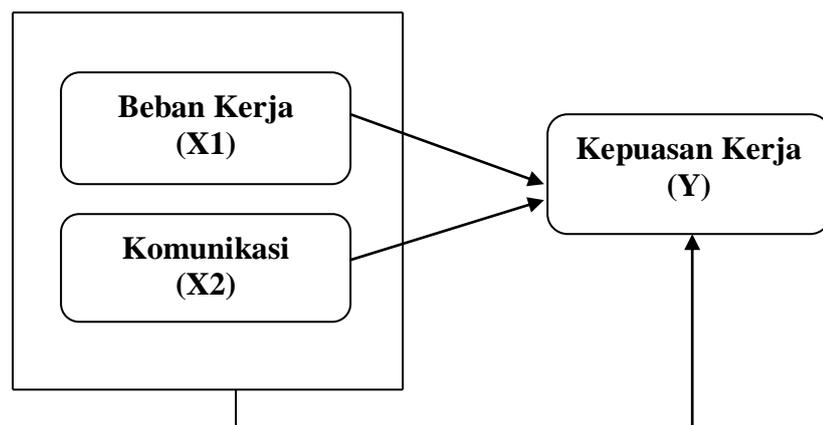
KERANGKA KONSEPTUAL

Beban kerja pegawai tercermin dalam tugas utama pegawai yaitu melaksanakan tugas dengan beban kerja yang tinggi menyebabkan berkurangnya kepuasan dalam bekerja. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga menyebabkan berkurangnya waktu yang bisa dipakai oleh pegawai dalam meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan itu sendiri. Beban kerja yang tinggi juga menyebabkan berkurangnya waktu yang dipakai pegawai dalam mendapatkan informasi terkini, baik mengenai perkembangan teknologi, perkembangan teori dan metode terbaru dalam bidang keilmuannya. Pegawai lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Kepuasan kerja

yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi, Purbaningrat & Surya (2015).

Komunikasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa pegawai secara tidak langsung harus mempunyai informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Maka jika pegawai hanya mendapat informasi yang terbatas atau kekurangan informasi itu berarti mereka tidak mempunyai alat untuk memajukan organisasinya. Semakin komunikasi yang dibangun dalam organisasi baik antar pimpinan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja maka pegawai akan merasa nyaman sehingga kepuasan pegawai meningkat, Kurniawati (2008).Kepuasan adalah suatu konsep yang biasanya berkenaan dengan kenyamanan, jadi kepuasan dalam komunikasi berarti seseorang memiliki kenyamanan dengan pesan-pesan, media dan hubungan-hubungan dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2009 : 99).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Sesuai dengan uraian di atas, penulis mengemukakan hipotesis secara parsial dan simultan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani.
3. Beban kerja dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan dalam mengambil beberapa kesimpulan (Noch dan Rasyid, 2012:103). Berdasarkan pendapat tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani yang berjumlah 224 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut (Noch dan Rasyid, 2012:104). Jumlah keseluruhan sampel adalah sebanyak jumlah atau ukuran sampel yang telah ditetapkan. Untuk gambaran yang jelas, besarnya sampel yang akan diambil berpedoman pada rumus **Slovin** (dalam Riduwan, 2005:65) menentukan ukuran sampel suatu populasi dengan formula :

$$n = \frac{N}{N(d^2)+1} \quad (1)$$

Keterangan :

n : Sampel

N : Populasi

d^2 : Nilai presisi 95% atau sig. = 0,05

1 : angka konstan

Jumlah populasi adalah 224 dan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 5%, maka jumlah sampel yang digunakan adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{224}{224(0,05^2)+1} \quad (2) \\ &= 143,58 \text{ dibulatkan } 144 \end{aligned}$$

Jadi, sampel dalam penelitian ini sebanyak 144 responden.

Karena dari setiap sub populasi jumlahnya tidak sama, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode Proporsional Random Sampling, Nawawi (2005:159) mengemukakan bahwa, “apabila populasi terdiri dari beberapa sub populasi yang tidak sama jumlahnya, dalam penarikan sampel perbandingan antar sub populasi itu diperhitungkan, maka dihasilkanlah sampel proporsional”. Dengan kata lain, setiap unit sampel dalam setiap sub sampel sebanding jumlah dan ukurannya dengan unit sampel dalam setiap sub populasi.

Variabel Penelitian

Definisi Operasional Variabel

a. Beban kerja

Beban kerja merupakan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Indikator yang digunakan untuk melakukan analisis beban kerja diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh Putra (2012) antara lain sebagai berikut :

- 1) Target yang harus dicapai;
- 2) Kondisi pekerjaan;
- 3) Standar pekerjaan;
- 4) Pelimpahan tugas.

b. Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke-orang lain. Indikator yang diukur pada dimensi komunikasi Robbins (2007:188), yaitu :

- 1) Keterbukaan dalam berkomunikasi;
- 2) Empati;
- 3) Kesetaraan;
- 4) Kepositifan akan diri sendiri.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan serta bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja yang dihargai;
- 2) Harmonisasi kerja;
- 3) Tunjangan yang sesuai;
- 4) Perhatian pimpinan.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Dari hasil analisis deskripsi merupakan analisis yang menggambarkan persepsi jawaban responden terhadap item-item pernyataan atas variabel penelitian dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden. Hasil analisis deskripsi dengan menggunakan program SPSS versi 19.0 *for windows* diperoleh hasil deskripsisebagai berikut :

1. Deskripsi variabel Beban Kerja (X_1)

Variabel beban kerja (X_1) terdiri atas 4 (empat) pernyataan, di mana semua pernyataan tersebut diberi skor dengan skala ordinal dengan skor minimum 1 dan skor maksimum adalah 10, hasilnya di jumlahkan sehingga memperoleh hasil rata-rata skor sebesar 5,9372 dan nilai tertinggi atas jawaban responden terhadap seluruh item pernyataan variabel beban kerja adalah sebesar 8,50 sedangkan nilai terendah adalah 4,00. Nilai *standar deviation* sebesar 0,79260. Berdasarkan hasil kuesioner ringkasan tanggapan responden atas beban kerja dari keseluruhan indikator hasil persentasi secara keseluruhan menunjukkan bahwa nilai tingkat beban kerja berada pada kategori tinggi,

dengan indikator: target yang harus dicapai; kondisi pekerjaan; standar pekerjaan dan pelimpahan tugas dimana dalam mengerjakan tugas sesuai job dan tupoksi sudah sesuai dengan SOP yang berlaku pada kantor dan mendapatkan tugas tambahan diluar tupoksi.

2. Deskripsi variabel Komunikasi (X₂)

Variabel Komunikasi (X₂) terdiri atas 4 (empat) pernyataan, di mana semua pernyataan tersebut diberi skor dengan skala ordinal dengan skor minimum 1 dan skor maksimum adalah 10, hasilnya di jumlahkan sehingga memperoleh hasil rata-rata skor sebesar 8,2378 dan nilai tertinggi atas jawaban responden terhadap seluruh item pernyataan variabel komunikasi adalah sebesar 10,00 sedangkan nilai terendah adalah 6,00. Nilai *standar deviation* sebesar 0,90421. Berdasarkan hasil kuesioner ringkasan tanggapan responden atas komunikasi dari keseluruhan indikator hasil persentasi secara keseluruhan menunjukkan bahwa nilai tingkat komunikasi berada pada kategori tinggi, dengan indikator: keterbukaan dalam berkomunikasi; empati; kesetaraan; kepositifan akan diri sendiri dimana komunikasi yang terjalin selama ini berjalan dengan baik walaupun ada yang mengatakan kurangnya perhatian rekan kerja.

3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel Kepuasan Kerja (Y) terdiri atas 4 (empat) pernyataan, dimana semua pernyataan tersebut diberi skor dengan skala ordinal dengan skor minimum 1 dan skor maksimum adalah 10, hasilnya di jumlahkan sehingga memperoleh hasil rata-rata skor sebesar 8,3542 dan nilai tertinggi atas jawaban responden terhadap seluruh item pernyataan variabel kepuasan kerja adalah sebesar 10,00 sedangkan nilai terendah adalah 6,50. Nilai *standar deviation* sebesar 0,83807. Berdasarkan hasil kuesioner ringkasan tanggapan responden atas kepuasan kerja dari keseluruhan indikator hasil persentasi secara keseluruhan menunjukkan bahwa nilai tingkat kepuasan kerja berada pada kategori tinggi, dengan indikator: hasil kerja yang dihargai; harmonisasi kerja; tunjangan yang sesuai dan perhatian pimpinan dimana perhatian seorang pemimpin terhadap hasil pekerjaan pegawai mendapatkan pujian sehingga pegawai merasa puas dengan apa yang dikerjakan.

Hasil Analisis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner dengan menggunakan *software SPSS* versi 19.0 for windows, menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel penelitian memiliki nilai korelasi produk moment (*moment product correlation*) atau nilai r hitung $>$ nilai kritis r tabel dengan α 0.05 (5%), r tabel 0,1637. Dengan demikian, maka semua item pernyataan pada masing-masing variabel adalah valid dan dapat dilanjutkan untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Realibel instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mendapati

tujuan tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's*. Hasil analisis uji reliabilitas diperoleh nilai *alpha cronbach's* masing-masing variabel, menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *alpha cronbach's* antara 0,61 s.d. 0,80, dengan demikian semua variabel penelitian berada pada kategori reliabel dan dapat dilanjutkan untuk dilakukan analisis.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen (terikat) terhadap satu atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikaturunkan nilainya). Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 19.0 *for windows* menunjukkan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut: $Y = 16,969 - 0,150X_1 + 0,608X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta kepuasan kerja sebesar 16,969 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel beban kerja dan komunikasi maka kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani adalah sebesar 16,969.
- b. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X_1) sebesar -0,150 yang berarti bahwa apabila beban kerja ditingkatkan satu unit satuan, maka kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani menurun sebesar 0,150 begitu pula sebaliknya dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini yaitu komunikasi (X_2) tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X_2) sebesar 0,608 yang berarti bahwa apabila komunikasi dinaikkan satu unit satuan, maka kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani meningkat sebesar 0,608 begitu pula sebaliknya dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini yaitu beban kerja (X_1) tetap.

3. Pengujian Hipotesis

- a. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji "t")

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah beban kerja dan komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan tingkat sig (*p value*) dengan tingkat alpha yang dipersyaratkan yaitu 0.05, apabila sig (*p value*) < alpha 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima apabila sig (*p value*) > alpha 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan dengan analisis dengan menggunakan program SPSS versi 19.0 *for windows* diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh beban kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -2,268, tingkat signifikan sebesar 0.025, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,9770 dengan alpha 0.05. Di mana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah $-2,268 > 1,9770$ atau tingkat nilai sig < alpha yaitu

0.025 < 0.05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu beban kerja (X_1) mempunyai pengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani.

2. Pengaruh komunikasi (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 10,612, tingkat signifikan sebesar 0.000, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,9770 dengan alpha 0.05. Di mana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah 10,612 > 1,9770 atau tingkat nilai sig < alpha yaitu 0.000 < 0.05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu komunikasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani.

b. Uji F

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah beban kerja dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan tingkat sig (*p value*) dengan tingkat alpha yang dipersyaratkan yaitu 0.05. Apabila sig (*p value*) < alpha 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima apabila sig (*p value*) > alpha 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 19.0 for windows diperoleh nilai F hitung sebesar 59,176 dan tingkat sig (*p value*) sebesar 0.000^a. Hal tersebut menunjukkan nilai signifikan (*p value*) sebesar 0.000^a lebih kecil dari 0.05 (alpha yang dipersyaratkan), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu beban kerja dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani.

c. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Determinan (R^2) atau *Adjusted R-Square* digunakan untuk melihat berapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur kemampuan variabel beban kerja dan komunikasi menjelaskan variabel kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 19.0 for windows menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,449 berarti variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen beban kerja dan komunikasi sebesar 44,9%, sedangkan sisanya 55,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, motivasi kerja, lingkungan kerja, etos kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil koefisien untuk pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil koefisien negatif tetapi signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut didukung dengan deskriptif responden pada variabel beban kerja termasuk dalam kategori tinggi dengan indikator :target yang harus dicapai; kondisi pekerjaan; standar pekerjaan; pelimpahan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Huey dan Wickens (1993:55) yang menyatakan bahwa ketika beban kerja tinggi kesalahan akan muncul dari ketidakmampuan karyawan mengatasi tuntutan tugas yang penting. Beban kerja dan kepuasan kerja dapat berpengaruh negatif dimana beban kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun. Penelitian ini mendukung penelitian Purbaningrat dan Surya (2015) dengan hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil koefisien untuk pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil koefisien positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut didukung dengan deskriptif responden pada variabel komunikasi kerja termasuk dalam kategori tinggi dengan indikator : keterbukaan dalam berkomunikasi; empati; kesetaraan; kepositifan akan diri sendiri. Penelitian ini didukung teori Rivai (2009 : 427) yang mengatakan komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain, yang pada gilirannya akan tiba kepada saling pengertian. Penelitian ini mendukung penelitian Kurniawati (2008) dengan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel komunikasi vertikal mempunyai pengaruh paling dominan. Jika variabel bebas dari komunikasi tidak diperhatikan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai berdasarkan hasil pengujian penelitian didapat bahwa secara simultan beban kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, dengan indikator kepuasan kerja : hasil kerja yang dihargai; harmonisasi kerja; tunjangan yang sesuai; perhatian pimpinan.

Proses terjadinya kepuasan kerja dapat diciptakan oleh pengelola organisasi dalam hal ini pimpinan. Dapat pula diciptakan oleh pekerja organisasi dalam hal ini pegawai yang bekerja. Dapat pula diciptakan oleh keduanya. Dalam hal beban kerja pegawai, pimpinan dapat menciptakan kepuasan kerja dengan cara membagi beban kerja seadil – adilnya. Misalnya pegawai di suatu kantor mendapatkan tugas yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Jika itu tidak dapat dipenuhi maka tugas/pekerjaan yang dikerjakan haruslah sesuai, kemudian jika tak dapat dipenuhi juga maka harus diberikan kepada pegawai yang mempunyai kemampuan dalam pekerjaan tersebut.

Pembagian beban kerja kepada pegawai baik di instansi pemerintah maupun swasta adalah dengan melibatkan semua pegawai yang bekerja di instansi. Jika pekerjaan berat maka kerjasama antar pegawai diperlukan. Sehingga hasilnya tidak menyebabkan timbulnya rasa tidak puas. Jika pegawai menghindari beban kerja yang banyak, karena gaji pegawai tidak ditentukan oleh beban kerja tetapi

pangkat golongan ruang gajinya. Dapat dihindari dengan tanggung jawab terhadap tugas.

Komunikasi yang baik juga sangat menentukan kepuasan kerja pegawai, dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat ditentukan oleh faktor komunikasi, karena komunikasi merupakan aktivitas yang mengintegrasikan pegawai secara perilaku dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Komunikasi adalah sebuah proses dua arah yang memberikan kesempatan kepada orang yang berkomunikasi untuk merespon dan juga menyampaikan pesan-pesan. Hal ini dilihat dari terjadi hubungan kerjasama antar pegawai dan pegawai dengan pimpinan.

Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja. Dalam membina hubungan manusiawi yang terjadi dalam suatu organisasi, komunikasi sangat penting sebab tanpa adanya komunikasi tidak akan terjadi interaksi antar orang-orang yang ada dalam suatu organisasi. Dalam situasi tertentu pula komunikasi dimaksudkan untuk merubah sikap atau tingkah laku seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan, dalam hal ini salah satunya adalah kepuasan kerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani.
3. Beban kerja dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bandar Udara Kelas 1 Utama Sentani.

Saran

Berdasarkan dengan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai maka diharapkan pimpinan hendaknya memberikan pemberitahuan sebelum memberikan tugas agar beban kerja pegawai tidak terasa berat, sebaiknya tidak terlalu tinggi menetapkan target dan tuntutan tugas untuk mengurangi beban kerja sehingga tujuan tercapai.
2. Berdasarkan hasil analisis bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, maka diharapkan pimpinan lebih menjalin komunikasi yang efektif. Atasan perlu untuk memberikan umpan balik yang positif untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan lagi hubungan komunikasi yang selama ini dibangun.

3. Kepuasan kerja selama ini dirasakan oleh pegawai, maka diharapkan pimpinan mempertahankan bahkan lebih meningkatkan lagi sehingga pegawai lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. B. 2002. *Kamus Bahasa Indonesia*. Penabur Ilmu, Bandung.
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunawan, I Kadek Ade. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bobby Lesmana Art Shop Gianyar di Celuk, Sukawati, Gianyar*.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen*, Edisi II, Cetakan Pertama. Penerbit BPFEEY, Yogyakarta.
- Huey, M. Beverly dan Wickens, D. Christopher. 1993. *Workload Transition Implication for Individual and Team*. National Academy Press, Washington DC.
- Ikhsan, Zakso, Amrazi & Wahyudi. 2010. *Efek Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Status Sekolah Dan Sertifikasi Terhadap Kepuasan Kerja guru Di SMA Kota Sambas*.
- Kurniawati, Dewi. 2008. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KPRI Universitas Brawijaya Malang*.
- Mangkuprawira, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marihot, T. E. Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua. PT. Grasindo, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Menpan. 1997. *Definisi Beban Kerja*. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 12 Oktober 2015).
- Muhammad, Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Neuman. 2006. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan Keempat. CV. Alfabeta, Bandung.
- Noch, Muhamad Yamin & Rasyid, Abdul. 2012. *Metodologi Penelitian*. Perdana Publishing, Medan.
- Panggabean, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Permendagri. 2008. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*.
- Purbaningrat, Putu Melati & Surya, Ida Bagus Ketut. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi PT. Lianinti Abadi di Denpasar*. (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4, No.5, 2015 : 1149-1165)
- Putra, A. S. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.

- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi*. Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku organisasi* (10 th ed.). PT. Macanan Jaya Cemerlang, Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2009. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Buku I. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Waluyo, Minto. 2013. *Psiko logi Industri*. PT. Indeks, Jakarta.
- Wursanto. 2003. *Etika Komunikasi Kantor*. Kanisius, Yogyakarta.