

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Sebagai tindak lanjut dibentuknya Provinsi Banten melalui terbitnya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2000, maka dibentuk pula beberapa kelembagaan daerah yang salah satunya adalah Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten melalui Peraturan Daerah Provinsi Banten Nomor 19 Tahun 2002 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten, diperkuat dengan Keputusan Gubernur Banten Nomor 17 Tahun 2002 tentang Uraian Tugas Tata Kerja Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten.

Hingga Tahun 2006 ini Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten terus berupaya untuk mewujudkan visinya yakni “Terbaik dalam Mewujudkan Kelestarian Sumber Daya Alam Sebagai Sistem Penyangga Kehidupan dan Memperkuat Ekonomi untuk Kesejahteraan Rakyat”.

Dalam rangka mencapai visi tersebut, Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten melaksanakan misi-misinya sebagai berikut :

1. Meningkatkan perlindungan, pengamanan dan konservasi sumber daya alam,
2. Meningkatkan kemantapan dan keutuhan hutan dan kebun,
3. Melaksanakan usaha rehabilitasi hutan, kebun dan lahan kritis,
4. Mengembangkan agribisnis kehutanan dan perkebunan,
5. Mengembangkan partisipasi dan kelembagaan masyarakat,
6. Mengoptimalkan fungsi dan pemanfaatan hutan dan kebun,

## **4.2. Struktur Organisasi**

Berdasarkan Keputusan Gubernur Banten Nomor 17 Tahun 2002 bahwa struktur organisasi Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten meliputi : Kepala Dinas, Kepala Bagian Tata Usaha, Kelompok Jabatan Fungsional, Kepala Sub Dinas Bina Program, Kepala Sub Dinas Kehutanan, Kepala Sub Dinas Perkebunan dan Kepala Sub Dinas Pengembangan Sumber Daya.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Banten N0.17 Tahun 2002 Dan N0. 19 Tahun 2002 tentang Uraian Tugas dan Tata Kerja Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten dapat disampaikan hal-hal senagai berikut :

### **1. Ketentuan Umum**

- a. Yang dimaksud dengan Dinas Kehutanan dan Perkebunan adalah unit kerja yang memuat jabatan-jabatan yang ada pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten
- b. Kehutanan adalah sistem pengurusan yang bersangkutan paut dengan hutan, kawasan hutan dan hasil hutan yan diselenggarakan secara terpadu.
- c. Perkebunan adalah sistem pengurusan yang bersangkutan paut dengan kebun, kawasan kebun dan hasil kebun yang diselenggarakan secara terpadu.

### **2. Visi dan Misi dan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten**

#### **a. Visi**

Memberikan perbaikan pada struktur dan sistem serta kultur yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing yang tinggi dalam

lingkungan pemerintahan sebagai kerangka pengelolaan dan pengusahaan hutan dan kebun yang selalu berupaya menjaga fungsi dan mafaat hutan dan kebun

#### **b. Misi**

Dalam pembangunan bidang Kehutanan dan Perkebunan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten berupaya untuk menciptakan kondisi pasar domestik, yang mampu menjadi potensi dalam memasuki pasar global, mampu meningkatkan peran setiap potensi sumber daya manusia, alam dan sumber daya buatan yang ada.

#### **c. Tujuan**

Dinas Kehutanan dan Perkebunan Mengupayakan kepada meningkatnya pengelolaan fungsi hutan dan kebun menjadi lebih efisien, produktif dan berkeadilan dengan selalu meningkatkan kemampuan dalam menjaga kelangsungan fungsi dan manfaat hutan dan kebun untuk kesejahteraan masyarakat.

### **4.3. Sumber Daya Manusia Dinas Kehutanan dan Perkebunan**

#### **a. Strata Sumber Daya Manusia**

Struktur organisasi Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten dituangkan dalam pembagian tugas pokok dan fungsi masing-masing Sub Dinas/ Bagian/ UPT, dimana didalamnya berisikan unsur-unsur sebagai Berikut :

- Kepala Dinas : 1 orang Esselon II
- Kepala Sub Dinas/ Bagian/ UPT : 6 orang Esselon III
- Kepala Seksi : 18 orang Esselon IV
- Pelaksana : 80 orang

#### **b. Kesejahteraan Sumber Daya Manusia**

Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten dalam memenuhi kesejahteraan sumber daya manusia berpedoman kepada Peraturan dan Perundangan mengenai hak Pegawai Negeri Sipil, berupa :

- a) Gaji pokok dan tunjangan keluarga sesuai dengan golongan
- b) Tunjangan Jabatan Struktural mulai dari Pelaksana, Kepala Seksi, Kepala Sub Dinas/ Bagian/ UPT sampai dengan Kepala Dinas.
- c) Tunjangan Daerah dari Pelaksana, Kepala Seksi, Kepala Sub Dinas/ Bagian/ UPT sampai dengan Kepala Dinas.

#### **d. Pembinaan Pegawai dan Fasilitas Kebugaran Sumber Daya Manusia**

Sejak tahun 2004 kegiatan Pembinaan Pegawai di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten dilakukan dengan bentuk; Ceramah Pengajian/ Siraman Rohani dan Pertemuan Pengajian yang dilaksanakan pada setiap hari Jum,at

Dalam rangka menjaga kesehatan dan kebugaran Sumber Daya Manusia, Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten, menyelenggarakan

kegiatan senam Aerobic dengan mendatangkan dua (2) orang instruktur senam. Kegiatan ini mendapat respon yang bagus dan diikuti oleh seluruh Pegawai yang berada di lingkungan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten.

#### 4.4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan jumlah keseluruhan Pegawai di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten adalah sebanyak 105 orang dan jumlah responden yang terpilih dalam penelitian ini adalah 78 orang.

Pengumpulan data dari responden dilaksanakan dari tanggal 5 Januari sampai dengan tanggal 3 Maret 2007 dengan menggunakan alat bantu berupa kuesioner.

Gambaran karakteristik responden disajikan berdasarkan umur, jenis kelamin, strata/ golongan, tingkat pendidikan, status perkawinan dan lama bekerja.

##### a. Umur

Berikut ini disajikan karakteristik responden berdasarkan umur dari Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten , seperti dalam Tabel.1 di bawah ini.

**TABEL. 1 Persebaran Responden Berdasarkan Umur**

No.	Umur	Eselon 2 dan 3		Eselon 4		Staf		Jumlah
		Orang	%	Orang	%	Orang	%	
1	30 s/d 40 tahun	0	0	3	3.846	40	51.28	43
2	41 s/d 46 tahun	0	0.00	5	6.41	7	8.97	12
3	47 s/d 52 tahun	7	8.97	5	6.41	3	3.85	15
4	53 tahun keatas	0	0.00	5	6.41	3	3.85	8
Jumlah		7	8.97	18	23.08	53	67.95	78

Pada Tabel.1 menunjukkan bahwa kelompok umur antara 30 s/d 40 tahun merupakan bagian terbesar dari responden yaitu sebesar 55,13 % dimana secara umum kelompok ini dapat dinyatakan kelompok umur yang memiliki dinamika dan mobilitas tinggi, serta mempunyai kecenderungan menerima suatu perubahan dengan lebih terbuka.

### **b. Jenis Kelamin**

**TABEL. 2 Persebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Eselon 2 dan 3		Eselon 4		Staf		Jumlah
		Orang	%	Orang	%	Orang	%	
1	Laki-laki	6	7.69	16	20.51	38	48.72	60
2	Perempuan	1	1.28	2	2.564	15	19.23	18
Jumlah		7	8.974	18	23.08	53	67.95	78

Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten kebetulan hanya memiliki satu (1) orang Pegawai Negeri Sipil pada dengan jenis kelamin perempuan yang sudah mencapai Esselon 3 yaitu Kepala Bagian Tata Usaha. dan jenjang Esselon IV jumlah pegawai Perempuan di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten sebanyak 2 orang, secara keseluruhan sampel dalam penelitian ini pegawai perempuan sebanyak 23,08 %, walaupun belum setengahnya dari jumlah pegawai laki-laki sebesar 76,92 %.

### **c. Strata Responden**

Berikut ini akan disajikan tabel mengenai strata responden sebagai berikut :

**TABEL. 3 Persebaran Responden Berdasarkan Golongan**

NO.	Golongan/ Jabatan	Jumlah	%
1	Eselon 2 dan 3	7.00	8.97
2	Eselon 4	18.00	23.08
3	Staff	53.00	67.95
Jumlah		78.00	100.00

Jenjang karir Pegawai Negeri Sipil termasuk pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten didasarkan pada jenjang karir pegawai struktural dimana aturan baku kenaikan pangkat menggunakan rentang waktu empat (4) tahunan, artinya seorang PNS akan memperoleh kenaikan pangkatnya setelah melewati waktu selama empat tahun dalam golongan terakhirnya, walaupun disediakan mekanisme kenaikan golongan pilihan dan istimewa yang memberikan kesempatan kepada PNS untuk naik golongan walaupun belum empat (4) tahun pada jabatan/ golongan terakhirnya. Sebagai contoh, untuk menduduki Jabatan Esselon IV minimal harus sudah memiliki pangkat Golongan III/ c dengan syarat tambahan sudah Sarjana S1 lebih diutamakan, termasuk masa kerja seorang pegawai yang terangkum dalam Daftar Urut Kepangkatan (DUK)

#### **d. Tingkat Pendidikan**

Kapasitas kemampuan seorang pegawai dapat ditentukan salah satunya dengan latar belakang pendidikannya, termasuk jenjang tingkatan pendidikannya. Kepentingan ini menjadi mengemuka seiring dengan penerapan konsep Pelayanan Prima Pegawai Negeri Sipil melalui peningkatan kualitas dan mutu SDM melalui

pemberian kesempatan kepada Pegawai untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

**TABEL. 4 Persebaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Eselon 2 dan 3		Eselon 4		Staf		Jumlah	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	S2	6	7.69	3	3.85	4	5.13	13	16.67
2	S1	1	1.28	15	19.23	30	38.46	46	58.97
3	D3/D4	0	0.00	0	0.00	8	10.26	8	10.26
4	SLTA	0	0.00	0	0.00	11	14.10	11	14.10
Jumlah		7	8.974	18	23.08	53	67.95	78	100.00

Pada Tabel 4 di atas dapat diketahui sebagian besar Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten memiliki latar belakang jenjang pendidikan yang memadai yaitu, sarjana strata 1 sebanyak 58,97 % dan pegawai dengan latar belakang jenjang pendidikan strata 2 sebanyak 16,67 %. Data tersebut dari tahun ke tahun akan berubah meningkat mengingat masih banyak dari Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten yang sedang menyelesaikan pendidikannya pada jenjang Strata 1 dan Strata 2 di berbagai Universitas.

#### **e. Status Perkawinan**

Kelengkapan dalam menjalani kehidupan ini adalah melangsungkan pernikahan, hanya sedikit responden dalam penelitian ini yang belum pernah melaksanakan perkawinan yaitu sebesar 15,38 % dibandingkan dengan yang



memiliki status kawin sebesar 50,00 % sedangkan yang berstatus duda 2,56% seperti yang terlihat dalam Tabel. 5 di bawah ini.

**TABEL. 5 Persebaran Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

No.	Status Perkawinan	Eselon 2 dan 3		Eselon 4		Staf		Jumlah
		Orang	%	Orang	%	Orang	%	
1	Menikah	7	8.974	18	23.08	39	50.00	64
2	Duda/ Janda	0	0.00	0	0.00	2	2.56	2
3	Belum Menikah	0	0.00	0	0	12	15.38	12
Jumlah		7	8.974	18	23.08	53	67.95	78

#### **f. Lama Bekerja**

Walaupun sebagai provinsi baru tidak serta merta pegawainya juga merupakan pegawai baru, mengingat sebelumnya Provinsi Banten adalah bagian dari Provinsi Jawa Barat, sehingga kebutuhan pegawai pada saat pembentukan Provinsi Banten sebagian besar dipenuhi atau diperoleh dari mutasi PNS dari Provinsi Jawa Barat ke Provinsi Banten. Oleh karena itu dalam Tabel. 6 dapat dilihat sudah terdapat masa kerja PNS pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten yang sudah lebih dari 16 tahun sebesar 42,31 %. Provinsi Banten pada tahun 2001 atau satu (1) tahun setelah berdiri sudah melaksanakan sendiri rekrutmen pegawai untuk memenuhi kebutuhannya, seperti dapat dilihat pada tabel di bawah terdapat pegawai dengan masa kerja tidak lebih dari lima (5) tahun sebesar 46,15 %.

**TABEL. 6 Persebaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Eselon 2 dan 3		Eselon 4		Staf		Jumlah
		Orang	%	Orang	%	Orang	%	
1	> 16 tahun	7	8.974	15	19.23	11	14.10	33.00
2	11 s.d 15 tahun	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0.00
3	6 s.d 10 tahun	0	0.00	3	3.85	6	7.69	9.00
4	0 s.d 5 tahun	0	0.00	0	0.00	36	46.15	36.00
Jumlah		7	8.974	18	23.08	53	67.95	78

**g. Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas Instrumen Penelitian****(1) Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji Validitas, instrumen penelitian yang digunakan, semuanya menghasilkan nilai **t hitung** > **t Tabel (1,672)** artinya 37 item pertanyaan yang digunakan semuanya valid pada tingkat kepercayaan 95 % ( db : N-2).

**h. Uji Realibilitas**

Berdasarkan uji Reabilitas, instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang tinggi, terbukti instrumen untuk 9 variabel yang digunakan semuanya menghasilkan **nila r hitung** > **r Tabel (0,266)**. Dengan kata lain semua item pertanyaan pada 9 variabel yang diuji semuanya reliabel pada tingkat kepercayaan 95 % (db:N-1).

**i. Hubungan Faktor-faktor Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia**

Pada Tabel.7 di bawah dapat dilihat bahwa 52,5 % Responden menyatakan memiliki Kepuasan Kerja melalui pelaksanaan tugasnya pada Dinas

Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten yang didukung sebesar 38,05% responden menyatakan hal serupa, sehingga hal ini dapat diasumsikan bahwa

**TABEL. 7 Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten**

No	Kategori Jawaban	STS %	TS %	KS %	S %	SS %
1	Peran dalam aktivitas dan pekerjaan.	-	1.9	10.2	46.0	41.9
2	Penilaian pelaksanaan tugas pekerjaan	-	5.3	1.8	19.9	73.1
3	Penghargaan pelaksanaan pekerjaan.	-	5.4	-	37.3	57.2
RATA-RATA		-	3.5	6.1	38.0	52.5

aktivitas dan peran pegawai memberikan kontribusi yang baik dalam melancarkan kegiatan organisasi.

Hal ini berarti bahwa Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten melihat model pembinaan pegawai dan pengelolaannya sudah bermanfaat dalam meningkatkan peran individu pada interaksi didalam berorganisasi sehingga memberikan peluang lebih besar untuk memperoleh kemajuan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten dalam memberikan Pelayanan Prima kepada masyarakat.

#### **4.5. Hasil Analisis Regresi**

##### **a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasa SDM**

Untuk mengetahui tingkat kepuasan sumber daya manusia, data yang telah diperoleh dianalisis dengan menggunakan program SPSS 9.00 for Windows

untuk memperoleh persamaan regresi linier berganda, t-hitng, f-hitung dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Variabel-variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia adalah balas jasa, penempatan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, alat kerja, sikap pimpinan, jenis pekerjaan dan komunikasi

**TABEL 8. Hasil Analisis Regresi terhadap fakto-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja SDM Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten**

Variabel	Parameter Dugaan	t - hitung
Intercept	-16.918	-4.774
Balas Jasa (Bj)	0.284	2,740 *
Penempatan Kerja (Pk)	0.182	1,806 *
Beban Kerja (Bk)	0.025	0.134
Lingkungan Kerja (Lk)	0.573	3.065 *
Alat Kerja (Ak)	0.500	2.764 *
Sikap Pimpinan (Sp)	0.211	2.091 *
Jenis Pekerjaan (Jp)	0.137	1.040
Komunikasi (Km)	0.330	3.750 *
R <sup>2</sup> 0,842	F hitung 46,05	95%
R 0,918	F tabel 2,02	t-Tabel 1,67

\* = Siginifikan pada taraf kepercayaan 95 %

Hasil analisis data (Tabel 8) dapat dituangkan pada model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Kk = a_0 + b_1Bj + b_2Pk + b_3Bk + b_4Lk + b_5Ak + b_6Sp + b_7Jp + b_8Km + \varepsilon$$

di mana :

Kk = variabel kepuasan kerja pegawai (Kj)

$a_0$  = konstanta (*intercept*)

$b_i$  = koefisien regresi variabel bebas (parameter penduga)

Bj	=	Balas Jasa
Pk	=	Penempatan Kerja
Bk	=	Beban Kerja
Lk	=	Lingkungan Kerja
Ak	=	Alat Kerja
Sp	=	Sikap Pimpinan
Jp	=	Jenis Pekerjaan
Km	=	Komunikasi
$\varepsilon$	=	pengaruh residu

Berdasarkan formula tersebut maka persamaan regresi linear berganda yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Kk} = \mathbf{a} + \mathbf{0,284 Bj} + \mathbf{0,182 Pk} + \mathbf{0,025 Bk} + \mathbf{0,573 Lk} + \mathbf{0,500 Ak} + \mathbf{0,211 Sp} + \mathbf{0,137 Jp} + \mathbf{0,330 Km}$$

Estimasi penghitungan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan sumber daya manusia terdapat diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,842. Artinya variabel bebas seperti balas jasa, penempatan kerja, lingkungan kerja, alat kerja, sikap pimpinan, jenis pekerjaan dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan sumber daya manusia sebesar 84,20 %, sedangkan sisanya sebesar 15,80 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Dalam Uji F diperoleh hasil besaran F-hitung yaitu 46,05 jika dibandingkan dengan f-tabel yang tersedia yaitu 2,02 maka variabel bebas seperti balas jasa, penempatan kerja, beban kerja, lingkungan kerja, alat kerja, sikap pimpinan, jenis pekerjaan dan komunikasi secara bersama-sama mempengaruhi

kepuasan kerja SDM Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten pada taraf kepercayaan 95 %.

Untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas, dilakukan uji t untuk melihat nilai masing-masing koefisien regresi dan diperoleh hasil bahwa variabel balas jasa, penempatan kerja, lingkungan kerja, alat kerja, sikap pimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan pada taraf kepercayaan 95 %, sedangkan variabel beban kerja dan jenis pekerjaan ternyata tidak memberikan pengaruh atau tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Sumber Daya Manusia Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten.

#### b. Uji Multikolinearitas

**TABEL 9. Output Uji Multikolinearitas Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja SDM Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten**

Variabel	Bj	Pk	Bk	Lk	Ak	Sp	Jp	Km
Bj	0							
Pk	0.09	0						
Bk	0.10	0.14	0					
Lk	0.20	0.05	0.01	0				
Ak	0.20	0.51	0.10	0.06	0			
Sp	0.28	0.03	0.17	0.07	0.35	0		
Jp	0.21	0.13	0.60	0.65	0.11	0.04	0	
Km	0.10	0.06	0.09	0.02	0.51	0.05	0.23	0

Tabel. 9 di atas memperlihatkan hasil Uji Multikolinearitas yang terdapat dalam feature Program Aplikasi SPSS adalah untuk mengetahui hubungan kolerasi antar variabel bebas, dan diketahui bahwa tidak terdapat hubungan multikolinearitas antar variabel bebas.

#### **4.6. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan SDM Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten**

Sesuai dengan hasil uji-t di atas diketahui bahwa terdapat enam (6) variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia dengan taraf kepercayaan sebesar 95 % dan terdapat dua (2) variabel yang tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia.

Selanjutnya akan disampaikan penjelasan mengenai pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap variabel kepuasan kerja sumber daya manusia.

##### **a. Balas Jasa (Bj)**

Variabel balas jasa berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel ini mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan sumber daya manusia, hal ini ditunjukkan dengan besaran koefisien regresi yaitu 0,284 yang akan meningkat dengan nilai yang sama apabila balas jasa memperoleh perhatian atau meningkat 1 level.

Nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh untuk variabel balas jasa yaitu 2,740 lebih besar dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$  yang sebesar 2,02. Hal ini berarti bahwa variabel balas jasa berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sumber

daya manusia Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten dan perlu mendapatkan perhatian khusus karena balas jasa merupakan bagian penting dari motivasi manusia dalam bekerja, baik yang diterima secara rutin/ tetap atau yang diterima secara insidental karena hal-hal khusus tertentu dalam bekerja.

**TABEL 10. Persebaran Responden berdasarkan Balas Jasa di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten**

No	Balas Jasa	STS %	TS %	KS %	S %	SS %
1	Penghasilan memuaskan	-	20.8	30.0	45.0	4.2
2	Fasilitas yang sudah diterima bagus	-	34.7	26.0	34.7	4.6
3	Penghasilan tambahan dari atasan	-	24.1	32.3	41.4	2.2
4	Bantuan khusus dari atasan	-	21.5	38.6	37.8	2.1
5	Kesempatan terbuka memperoleh karir	-	9.7	41.5	47.1	1.7
6	Tunjangan meningkatkan status ekonomi	-	11.8	49.4	38.8	-
RATA-RATA		-	20.4	36.3	40.8	2.5

Pengaturan balas jasa dalam pengelolaan sumber daya manusia memerlukan perhatian yang memadai hal ini dapat dilihat pada tabel 10 di atas, bahwa rata-rata responden sebesar 40,8 % setuju bahwa berbagai komponen balas jasa telah memberikan persepsi positif mengenai kepuasan pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten.

Kepuasan SDM ini dipertegas melalui pernyataan sikap yang realistis bahwa Pegawai Negeri Sipil saat ini sudah memiliki struktur penghasilan yang telah disesuaikan dengan berbagai perubahan jaman yang mengiringi peningkatan kebutuhan pembiayaan, hal ini terwakili oleh 45,0 % responden menyatakan penghasilannya sudah memuaskan.



Sebagai provinsi baru Banten tentu saja memiliki berbagai alasan untuk melakukan pengisian formasi pegawai, baik dengan cara mutasi intern dinas, antar dinas dan adanya pengembangan organisasi yang memerlukan pegawai atau pejabat baru maupun penggantian pejabat lama yang memasuki masa pensiun, oleh karena itu 47,1 % responden memiliki anggapan bahwa jenjang karirnya memiliki prospek yang bagus.

Sebagai komponen kepuasan kerja SDM pemberian semacam upah tambahan dari atasan pada saat melakukan perintah-perintah tertentu, merupakan penghasilan tambahan yang melengkapi penghasilan secara keseluruhan seorang pegawai, hal ini terwakili oleh 41,4 % responden menyatakan setuju hal tersebut memberikan kepuasan yang cukup bagus dalam mempengaruhi/ mengatur munculnya motif pegawai dalam tugas dan bekerja. Komponen kepuasan kerja adalah termasuk kesempatan dalam mengembangkan karir, tidak dapat dipungkiri bahwa adanya kenyataan karir seorang PNS tidak hanya ditentukan oleh Daftar Urut Kepangkatan (DUK), dimana berurutan diantara masa kerja, kepangkatan, jenjang pendidikan, umur seharusnya sebagai pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan pimpinan siapa PNS yang akan menduduki suatu jabatan tertentu, tetapi sekarang ini lebih banyak dipengaruhi oleh hal-hal diluar DUK seperti like and dislike, pertimbangan politis dan sebagainya. Hal ini terlihat bahwa 9,7 % Responden menyatakan tidak puas dengan kesempatannya dalam memperoleh/ mengembangkan karirnya.

### **b. Penempatan Kerja (Pk)**

Sebuah keputusan yang diambil untuk menentukan seseorang dalam tugas dan tanggung jawab tertentu penting sekali memperhatikan kualifikasi SDM termasuk uraian pekerjaan yang harus dilaksanakan.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan Sumber Daya Manusia. Nilai Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,182 artinya, apabila variabel penempatan kerja ditingkatkan 1 level keatas maka meningkatkan kepuasan kerja sumber daya manusia sebesar 0,182.

Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  diperoleh sebesar 1,806 lebih besar bila dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$  yaitu 1,67 hal ini berarti variabel penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia pada taraf 95 %.

Oleh karena itu kebijakan mengenai penempatan seseorang yang tepat pada suatu pekerjaan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, yang akan membangun kognisi pegawai mengenai pemahaman bahwa dirinya adalah orang yang sesuai dengan pekerjaannya tersebut, sehingga memberikan asumsi bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut akan mampu memberikan kepuasan pada dirinya sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Pernyataan tersebut terlihat pada Tabel. 11 di bawah ini yaitu 54,49 % Responden menganggap penempatan kerja memberikan rasa kepuasan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

**TABEL 11. Persebaran Responden berdasarkan Penempatan Kerja SDM Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten**

No	Penempatan Kerja	STS %	TS %	KS %	S %	SS %
1	Mencintai jenis pekerjaan ini	-	8.4	43.7	30.7	17.2
2	Hasil kerja akurasinya tinggi	-	20.8	25.2	32.0	22.0
3	Dalam bekerja dgn kreasi dan inisiatif tinggi	-	12.6	22.6	51.9	13.0
4	Hasil pekerjaan hasilnya dapat diandalkan	-	6.7	15.6	75.8	1.9
5	Hasil pekerjaan memenuhi kebutuhan organisasi	-	-	16.0	82.1	1.9
RATA-RATA		-	9.7	24.6	54.49	11.2

Dengan menempatkan orang pada pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki dan yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut, maka hasil pekerjaannya akan memberikan kontribusi yang baik. Kemudian sebanyak 11,2 % Responden menyatakan sangat setuju dengan penempatan kerja yang sesuai akan memberikan dampak positif dengan hasil pekerjaan memiliki akurasi yang baik.

Tidak dapat dipungkiri bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman akan memberikan intuisi yang sepadan dengan latar belakang itu sendiri, oleh karena itu pada saat seseorang diberikan tugas pekerjaan dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuannya maka akan dapat melahirkan sikap kreatif dan penuh inisiatif, hal ini terwakili oleh 51,9 % Responden yang menyatakan hal tersebut.

Prinsip *the right man on the right place* adalah sebuah kebijakan yang terkadang sulit untuk selalu dapat diterapkan dengan berbagai pertimbangan, baik alasan kesetiaan pegawai, politis dan sebagainya, hal ini terlihat 9,7 % responden

menyatakan bahwa penepatan kerja yang dialami belum memuaskan dengan alasan seperti sudah disebutkan.

### c. Beban Kerja (Bk)

Dalam analisis regresi variabel beban kerja sebagai variabel yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja SDM, ternyata tidak mempunyai hubungan yang positif, dengan perolehan nilai koefisien regresi sebesar 0,0247 artinya apabila beban kerja ditingkatkan 1 level menjadi memuaskan maka akan menurunkan kepuasan kerja sumber daya manusia.

Nilai  $t$ -hitung yang diperoleh yaitu sebesar 1,34 sedangkan harga  $t$ -tabel adalah sebesar 1,67 sehingga variabel beban kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia.

Berdasarkan daftar pertanyaan yang diajukan, terkandung makna bahwa variabel beban kerja diharapkan akan memberikan manfaat besar terhadap kehidupan pegawai bersangkutan melalui perolehan penghasilan masing-masing.

**TABEL 12. Persebaran Responden berdasarkan Beban Kerja SDM Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten**

No	Beban Kerja	STS %	TS %	KS %	S %	SS %
1	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik	-	-	2.90	50.32	46.77
2	Mencukupi kebutuhan pokok hidup	-	-	1.76	58.09	40.15
3	Penghasilan yang manusiawi	-	-	9.01	45.95	45.05
Rata-rata		-	-	4.56	51.45	43.99

Pada Tabel. 12 sebanyak 51,45 % Responden menyatakan beban kerja tersebut memberikan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan yang dikaitkan dengan hasil pekerjaan itu sendiri sebagai seorang pekerja. Bahkan sebesar 43,99 % Responden memberikan pernyataan sangat setuju hal tersebut memberikan kepuasan kerja sumber daya manusia. Artinya beban kerja atau tanggung jawab yang ada pada pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten sesuai dengan kapasitas termasuk keterampilan dan kemampuan melakukan penyesuaian diri dengan jenis pekerjaan yang ada. Terdapatnya 4,56 % Responden menyatakan bahwa beban kerja yang diterima sehubungan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat dikatakan sudah membebani karena dikaitkan dengan reward yang diterimanya, sebab bila penghasilan memadai pekerjaan apapun akan dapat dilaksanakan dengan hasil yang memuaskan, mengingat jenis pekerjaan yang harus dilaksanakan bukan merupakan hal-hal yang benar-benar sulit dilaksanakan.

#### **d. Lingkungan Kerja (Lk)**

Karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, suara dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat rumah.

Variabel lingkungan kerja dalam analisis regresi memperoleh nilai sebesar 0,573 yang menunjukkan arah positif dalam kepuasan kerja SDM, artinya apabila variabel lingkungan kerja diperbaiki dan meningkat 1 level maka kepuasan kerja akan bertambah senilai 0,573.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja adalah 3,065 lebih besar dari harga  $t_{tabel}$  yaitu 2,02 maka, variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja sumber daya manusia pada taraf kepercayaan 95%.

**TABEL 13. Persebaran Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten**

No	Lingkungan kerja	STS %	TS %	KS %	S %	SS %
1	Ruangan kerja sangat aman dan nyaman	-	0.6	8.0	39.3	52.1
2	Lingkungan kerja menyenangkan	-	-	4.3	31.8	63.9
3	Suana kerja sama yang kondusif	-	0.6	14.3	40.5	44.6
Rata-rata		-	0.4	8.9	37.2	53.5

Melalui Tabel. 13 dapat diberikan gambaran bahwa 53,5 % Responden menyatakan setuju dengan lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman memberikan dorongan motivasi dan semangat kerja yang lebih baik sehingga pegawai dapat bekerja dengan optimal dan memberikan hasil pekerjaan yang dalam pemahamannya hal tersebut sebagai kepuasannya dalam bekerja.

Selanjutnya terlihat bahwa, ruang kerja yang hangat aman dan nyaman mampu meningkatkan kepuasan kerja sumber daya manusia, hal ini diwakili oleh 52,1 % responden. Akan tetapi dalam kenyataannya Kantor Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten masih berupa bangunan kontrak, belum lagi kalau hujan beberapa ruangan bocor ditambah kapasitas pendingin ruangan yang kurang besar untuk mendinginkan udara dalam ruangan-ruangan yang ada, oleh karena itu

8,9 % Responden menyatakan lingkungan kerjanya kurang mendukung sebagai komponen yang melengkapai untuk mencapai kepuasan kerja.

#### e. Alat Kerja (Ak)

Variabel Alat kerja merupakan kepentingan yang harus dipenuhi dalam rangka mengakselerasi kinerja sebuah organisasi yang akan sejalan dengan kinerja pegawai yang melaksanakan fungsi-fungsi organisasi melalui pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

Melalui analisis regresi diperoleh besaran koefisien regresi yaitu 0,500 dan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 2,764 lebih besar jika dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$  1,67. Variabel alat kerja mempunyai hubungan yang positif mengarah kepada kepuasan sumber daya manusia, yang akan meningkat 1 level apabila variabel alat kerja dinaikan dengan level yang sama sebesar 0,500.

Harga  $t_{tabel}$  1,67 lebih kecil dibandingkan dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,764 artinya, alat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten

**TABEL 14. Persebaran Responden berdasarkan Alat Kerja di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten**

No	Alat Kerja	STS	TS	KS	S	SS
		%	%	%	%	%
1	Penggunaan Alat pekerjaan lebih baik	-	28.6	34.8	32.1	4.5
2	kesempatan dalam menggunakan alat kerja	-	18.6	40.7	40.7	-
3	Saat tugas menggunakan kendaraan dinas.	-	14.7	18.5	64.9	1.9
4	Pemberian seragam dinas sudah cukup	-	4.2	16.9	78.9	-
5	Dapat menggunakan Telepon dan Fax	-	13.5	12.4	72.2	1.9
RATA-RATA		-	15.9	24.7	57.7	1.7

Komponen variabel alat kerja sebagai bagian yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja sumber daya manusia Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten dapat dilihat pada Tabel. 14 di atas yaitu, 57,7 % Responden menyatakan setuju bahwa komponen dan komposisi dalam penggunaan dan pemanfaatan alat kerja sebagai sarana bantu dalam mencapai keberhasilan kerja, artinya keberhasilan pelaksanaan pekerjaan organisasi dapat dianggap dan dirasakan sebagai pencapaian keberhasilan individu pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaan sebagai bagian sistem operasional organisasi. Hal ini muncul sebesar 40,7 % responden yang menyatakan setuju bahwa kesempatan yang sama dalam menggunakan alat kerja bagi pegawai. Dengan adanya dukungan dan kebijakan yang memberikan fasilitas kerja yang dimiliki oleh pimpinan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten untuk dapat dipergunakan secara proporsional dan bertanggung jawab termasuk 64,9 % responden menyatakan setuju dalam melaksanakan tugas menggunakan kendaraan dinas, artinya fasilitas, penggunaan atau pemberian seragam dinas termasuk penggunaan alat komunikasi telepon dan faximili dapat memberikan kepuasan kerja sumber daya manusia Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten.

Terbatasnya alat kerja yang terdapat di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten seperti komputer yang belum tersedia untuk setiap pegawai, sarana komunikasi yang terbatas baik telepon/ fax, kendaraan termasuk pemeliharaan rutin yang terkadang sering terlambat sehingga alat-alat tersebut menjadi kurang bermanfaat, hal ini diwakili 15,9 % responden yang menyatakan



alat kerja yang terdapat di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten kurang mendukung kepuasan kerja.

#### **f. Sikap Pimpinan (Sp)**

Struktur sikap pimpinan secara keseluruhan memperoleh koefisien regresi sebesar 0,211, hal ini memperlihatkan hubungan searah dengan kepuasan sumber daya manusia, artinya setiap perbaikan sebesar 1 level pada sikap pimpinan akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan sumber daya manusia sebesar 0,211.

Melalui analisis regresi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,091 yang lebih besar jika dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$  1,67 , artinya sikap pimpinan memiliki pengaruh positif dengan kepuasan kerja sumber daya manusia dengan taraf signifikansi sebesar 95 %.

Kemampuan seorang pemimpin dalam menerapkan suatu aturan pada konteks budaya organisasi memperlihatkan mekanisme yang harus ditempuh oleh seluruh pegawai dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Situasi ini perlu diimbangi dengan sikap pimpinan berupa keterbukaan pimpinan dalam melakukan koordinasi, hal ini terlihat dalam Tabel 15 yang memperlihatkan sikap Responden sebesar 47,7 % menganggap sikap pimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia.

**TABEL 15. Persebaran Responden berdasarkan Sikap Pimpinan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten**

No	Sikap Pimpinan	STS %	TS %	KS %	S %	SS %
1	Peraturan memberikan perlindungan kepada bawahan	-	6.7	9.1	59.1	25.2
2	Pimimpinan terbuka mudah berkoordinasi	-	4.0	11.0	66.7	18.3
3	Hubungan dengan atasan harmonis	-	2.9	1.7	28.9	66.5
4	Hubungan dgn atasan dilandasi saling menghargai	-	-	33.3	36.4	30.3
RATA-RATA		-	3.4	13.8	47.7	35.1

Pada Tabel. 15 dapat dilihat bahwa pimpinan yang terbuka dan bersedia melakukan koordinasi dengan berbagai tingkatan anak buahnya memperoleh respon positif sebagai bagian yang mendorong kepuasan sumber daya manusia yaitu sebesar 66,7 %. Sikap pimpinan yang melindungi anak buahnya melalui penerapan peraturan dan disiplin pegawai mampu meningkatkan kepuasan sumber daya manusia yang diwakili oleh pernyataan Responden sebesar 59,1 % mendukung pernyataan tersebut.

Hal paling penting dalam sikap pimpinan dalam meningkatkan kepuasan sumber daya manusia adalah kemampuan pimpinan dalam membangun hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan, sikap ini tercermin pada 66,5 % Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Sikap Pimpinan akan banyak juga terkait dengan kebijakan yang berpengaruh dengan banyak kegiatan bekerja pegawai, 3,4 % Responden mengatakan sikap pimpinan tidak mendukung pencapaian kepuasan kerjanya. Hal ini dapat disebabkan keputusan pimpinan yang dirasakan kurang memberi kesempatan pada mereka dalam mengembangkan karir, memperoleh tambahan penghasilan dan sebagainya.

### g. Jenis Pekerjaan

Hasil analisis regresi menunjukkan besaran koefisien 0,137 dan positif, artinya apabila variabel jenis atau sifat pekerjaan dinaikan 1 level maka akan menaikkan tingkat kepuasan kerja sumber daya manusia sebesar 0,137.

Melalui analisis regresi dengan menggunakan alat bantu SPSS diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 1,040 ternyata lebih kecil dibandingkan dengan harga  $t_{tabel}$  sebesar 1,67, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel jenis pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia. Hal ini dimungkinkan terjadi adanya responden yang memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja tidak sesuai dengan tugas pekerjaan yang dilaksanakan sekarang.

Akan tetapi dalam tabulasi data yang diperoleh dari besaran nilai jawaban yang kuesioner yang terkumpul, ternyata berbanding terbalik dengan hasil analisis regresi di atas.

**TABEL 16. Persebaran Responden berdasarkan Jenis Pekerjaan**

No	Jenis Pekerjaan	STS %	TS %	KS %	S %	SS %
1	Tugas/Tanggung jawab sesuai dengan keinginan	-	-	8.1	45.8	46.1
2	Kemampuan menyelesaikan tugas	-	-	14.8	11.6	73.6
3	Tugas pokok saya sangat jelas	-	-	0.8	11.7	87.5
Rata-rata		-	-	7.9	23.0	69.1

Pada Tabel. 16 sebagian besar Responden yaitu 69,1 % ,memyatakan bahwa jenis pekerjaan yang didasarkan pada pemilihan orang dan penempatan

pada jenis pekerjaan yang sesuai akan memberikan hasil kerja yang baik sehingga sumber daya manusia yang melaksanakan tugas dan pekerjaan tersebut akan memiliki kepuasan kerja karena keberhasilannya dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Struktur jenis pekerjaan yang mendukung kepuasan sumber daya manusia seperti tugas/ tanggung jawab yang diberikan kepada sumber daya manusia sesuai dengan yang diinginkan mendapat respon sebesar 46,1 % dengan menyatakan sangat setuju bila hal tersebut mampu memberikan kepuasan kerja kepada mereka.

Keadaan di atas memperlihatkan keadaan dimana sumber daya manusia merasakan kualifikasi dirinya sudah sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini diwakili oleh 73,6 % Responden yang menyatakan tingginya tingkat kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik atau dengan keberhasilan.

Penempatan dan pemberian tugas kepada pegawai dengan memperhatikan jenis pekerjaan dan kualifikasi dari keduanya, pegawai dan pekerjaan itu sendiri akan memberikan ketegasan bahwa uraian tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya tidak bias melainkan jelas sehingga terdapat efektifitas pelaksanaan tugas pekerjaan yang dilaksanakan, hal ini diwakili oleh 87,5 % Responden yang menyatakan bahwa tugas pokok yang jelas meningkatkan kepuasan kerja sumber daya manusia.

#### **h. Komunikasi (Km)**

Dalam proses komunikasi, akan melibatkan keterampilan kecerdasan emosi dalam berkomunikasi dengan menggunakan intelektual dan perasaan. Karena masalah terbesar dalam komunikasi adalah kesalahpahaman yang terjadi karena orang gagal menyampaikan apa yang mereka pikirkan dan yang mereka rasakan. Bentuk komunikasi sebagai variabel yang mendukung terciptanya kepuasan kerja adalah kemampuan untuk menciptakan hubungan yang harmonis, jalanya komunikasi yang memperhatikan prinsip bottom up communication sebagai pemberian perhatian tertentu pada saat terdapat keluhan dari bawahan, dengan selalu mengutamakan membangun komunikasi yang baik untuk pelaksanaan problem solving yang dihadapi dalam organisasi.

Melalui analisis regresi diketahui variabel komunikasi mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja sumber daya manusia dan diperoleh koefisien sebesar 0,330 yang artinya apabila variabel komunikasi dinaikan 1 level maka kepuasan kerja sumber daya manusia melalui variabel komunikasi akan meningkat sebesar 0,330.

Dalam analisis regresi yang dilakukan diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 3,750 lebih besar jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  1,67. Artinya variabel komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia pada taraf kepercayaan sebesar 95 %.

Pada Tabel. 17 dapat dilihat rata-rata Responden sebesar 56,9 % menyatakan bahwa komunikasi memegang peranan penting dalam membangun

hubungan kerja dan menyamakan persepsi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kepuasan sumber daya manusia.

**TABEL 17. Persebaran Responden Berdasarkan Komunikasi Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten**

No	Komunikasi	STS %	TS %	KS %	S %	SS %
1	Hubungan antar pegawai yang harmonis	-	7.7	7.4	81.4	3.5
2	Saran dan masukan dari bawahan dipertimbangkan	-	17.1	14.0	66.9	1.9
3	Atasan memperhatikan keluhan bawahan	-	22.6	18.1	45.2	14.1
4	Komunikasi dalam pemecahan masalah	-	27.9	37.8	34.2	-
RATA-RATA		-	18.8	19.3	56.9	4.9

Keadaan ini didukung dengan 81,4 % Responden menganggap bahwa dengan menjalankan komunikasi dengan baik akan dapat menciptakan hubungan yang harmonis antar pegawai, sehingga akan melancarkan koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Seperti sudah dipahami bahwa, komunikasi adalah membangun kesamaan persepsi diantara keduanya pihak utamanya hubungan komunikasi antara atasan dengan bawahan bahwa, hal-hal yang disampaikan bawahan tidak dianggap sebagai keluhan atau kritik semata tetapi sebagai bentuk masukan yang membangun, hal ini memperoleh poin nilai sebesar 66,9 % dari Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Terdapatnya 18,8 % Responden yang menyatakan bahwa komunikasi yang dibangun pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten kurang mendukung diperolehnya kepuasan kerja dapat disebabkan pula oleh tidak bersedianya responden ini memasuki klik-klik atau hubungan-hubungan kerja dan

sosial yang ada di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten, sehingga dia merasa bukan bagian dari jenis-jenis hubungan sosial dan komunikasi yang ada.

#### **4.7. Pembahasan**

Variabel Lingkungan Kerja merupakan variabel bebas yang signifikan dan paling dominan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten. Keadaan ini menunjukkan bahwa keberadaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam sebuah wadah organisasi atau Dinas akan memperhitungkan nilai-nilai yang berlaku, melakukan interaksi hubungan kerja dengan pegawai lainnya dengan berbagai tujuan dan kepentingan termasuk situasi dan keadaan fisik lingkungan kerja baik bangunan termasuk ruang kerja dan kelengkapannya. Dalam kenyataannya, karyawan sebenarnya lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, suara dan faktor-faktor lingkungan lain yang nyaman. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat rumah dan hanya sedikit yang memilih tempat tinggal di luar kota .

Variabel beban kerja dalam analisa regresi yang dilakukan memiliki pengaruh yang positif akan tetapi tidak signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten. Berat ringannya pekerjaan atau beban kerja terdiri dari jam kerja, tanggung jawab dan prosedur, aturan dan sangsi-sangsi, dimana jam kerja ditetapkan sesuai dengan kebiasaan kewajaran setiap harinya yang dijadikan kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan. Prosedur, aturan dan sanksi-

sanksi yang dikemas dalam peraturan kepegawaian yang sudah baku. Hal tersebut sudah dianggap sebagai konsekuensi logis dan sebuah kewajaran yang mengiringi keberadaan seorang pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten, dan hal sebagai sesuatu kewajaran karena kepuasan kerja ditentukan pula oleh rasa kepuasan dari berbagai hal yang diperoleh seorang PNS, seperti dikatakan dalam teori kebutuhan dasar manusia dari Maslow dalam Desseler (1993) yaitu, terdapat lima hal kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri

Variabel jenis pekerjaan memiliki pengaruh yang positif akan tetapi tidak signifikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja sumber daya manusia pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Provinsi Banten. Kepuasan kerja yang didasarkan pada jenis pekerjaan terkait dengan kesesuaian penempatan dan pemberian tugas kepada pegawai dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pengalaman dan kecepatan melakukan penyesuaian diri. Selain itu harapan dalam hal aktualisasi diri melalui jenis pekerjaan yang ditekuni dianggap belum memberikan kontribusi positif terhadap kebutuhan-kebutuhan dasar sebagai manusia. Pada saat memperoleh jenis pekerjaan yang menuntut kecerdasan dan keuletan dan keberhasilan, bukan merupakan faktor utama dalam menentukan karir seorang PNS, karena sistem karir PNS sudah ditetapkan berdasarkan pangkat dan senioritas.