

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen



OLEH:

NAMA : WARHAMNI PURNAMA SARI

NPM : 1105160109

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2015

ABSTRAK

Warhamni Purnama Sari. NPM. 1105160109. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2015.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, baik dalam tujuan-tujuan jangka panjang maupun tujuan-tujuan jangka pendek. Oleh sebab itu sumber daya manusia dalam perusahaan disebut sebagai aset yang paling bernilai dan berharga.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi terhadap Lingkungan Kerja Karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, untuk mengetahui Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero).

Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada berpengaruh secara signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan hasil pengujian $t_{hitung} 5,969 > t_{tabel} 1,662$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ada berpengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan hasil pengujian $t_{hitung} 6,484 > t_{tabel} 1,662$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Ada berpengaruh secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan hasil pengujian nilai $F_{hitung} 45,940 > F_{tabel} 3,101$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas berkat rahmat dan karunianya-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”** guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pendidikan S-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dan dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda tercinta Suparman dan ibunda tercinta Naniwarti yang senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang serta doa maupun dukungannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yaitu Bapak Adi Fitria.

7. Teman-teman penulis kelas manajemen C pagi terkhusus Iftah Wulandari Antasia, Pandriansyah dan terima kasih banyak atas kebersamaannya.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua. Amin

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, Oktober 2015

Warhmani Purnama Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II URAIAN TEORITIS	9
A. Landasan Teori	9
1. Kepuasan Kerja.....	9
2. Komunikasi.....	14
3. Lingkungan Kerja	18
B. Kerangka Konseptual.....	23
C. Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Definisi Operasional	28

C. Tempat dan Waktu Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan Hasil Penelitian	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Indikator Kepuasan Kerja	29
Tabel III.2. Indikator Komunikasi	32
Tabel III.3. Indikator Lingkungan Kerja	33
Tabel III.4. Waktu Penelitian.....	29
Tabel III.5. Skala Likert	38
Tabel IV.1. Skala Pengukuran Likert.....	46
Tabel IV.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel IV.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel IV.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	47
Tabel IV.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	48
Tabel IV.6. Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel IV.7. Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel IV.8. Uji F.....	57
Tabel IV.9. Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Kerangka Konseptual Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja	24
Gambar II.2. Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	25
Gambar III.6. Kerangka Konseptual	26
Gambar IV.1. Grafik Normalitas Data	53
Gambar IV.2. Pengujian Heteroskedastisitas.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, baik dalam tujuan-tujuan jangka panjang maupun tujuan-tujuan jangka pendek. Oleh sebab itu sumber daya manusia dalam perusahaan disebut sebagai aset yang paling bernilai dan berharga.

Sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menunjang kemajuan perusahaan, dalam hal ini sumber daya lain dan kekayaan perusahaan tetap merupakan modal yang amat berharga. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna.

Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawannya dengan selayaknya. Kebutuhan yang diperlukan karyawan tersebut dapat berupa kebutuhan *physycis*. Kebutuhan *physycis* merupakan kebutuhan rohani atau jiwa seseorang. Dalam dunia kerja, contoh kebutuhan *physycis* salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong kinerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Kepuasan merupakan suatu pertimbangan subjektif seorang karyawan atas keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karyawan, karena sebagian waktunya dihabiskan untuk bekerja. Hal positif yang diperoleh adalah meningkatnya tingkat kerja individual. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal pada perusahaan. Selain itu, manajemen juga harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawannya, karena hal tersebut mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Selain itu fungsi manajemen yang merupakan tantangan pokok bagi para manajer sebuah perusahaan adalah menggerakkan orang-orang dalam perusahaan, sehingga mereka bersedia bekerja sama secara efektif dan efisien untuk menciptakan kemajuan perusahaan menjadi lebih baik bagi perusahaan, oleh karena itu pemimpin yang bijaksana harus dapat memikirkan dengan

cermat sampai sejauhnya balas jasa yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan prestasinya masing-masing.

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami, sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap perusahaan, seperti konflik antara karyawan dan sebaliknya. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, memotivasi, kepuasan kerja dan kinerja. Komunikasi yang baik antar pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan dapat membuat karyawan termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin.

Gilmer dalam Sutrisno (2013, hal. 77) menyatakan bahwa: “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, dan komunikasi”.

Menurut Usman (2010, hal. 420) menyatakan bahwa: “Komunikasi adalah proses atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung secara tertulis, lisan, bahasa verbal maupun bahasa non verbal”.

Menurut Sunyoto (2013, hal. 43) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja”.

Komunikasi memegang peranan penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja, karena tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktifitas kerja dapat dioptimalkan, pengawasan yang dilakukan pada koreksi yang telah sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan kurangnya review, mengatasi karyawan yang memiliki permasalahan baik secara individual maupun kelompok kurangnya intruksi yang diberikan kepada karyawan ketika mengalami sebuah kejadian.

Komunikasi merupakan suatu proses dari pengaruhi informasi baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik. Komunikasi yang efektif adalah merupakan alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan intruksi-intruksi dan umpan baliknya dari para bawahan. Sekaligus dapat dimengerti dan diterima dengan baik oleh para bawahannya keseluruhan proses intruksi itu akan sangat bermanfaat bagi pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja yang baik juga dapat mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan sehingga lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan, tujuan suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum produktifitas kerja yang tinggi, sedangkan hal tersebut akan

tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja untuk itu diperlukan adanya lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja bagi karyawan akan mempunyai dampak yang tidak kecil bagi jalannya operasi perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, kurangnya sarana prasarana dan tata ruang yang kurang baik berdampak pada kepuasan kerja karyawan menurun, yang disebabkan motivasi karyawan rendah dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah di rencanakan.

Dengan melihat uraian-uraian di atas maka perusahaan penting untuk memperhatikan masalah yang timbul pada karyawannya, di antaranya komunikasi pimpinan dan bawahan maupun sesama karyawan dan masalah lingkungan kerja pada perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah perusahaan yang bergerak dalam industri perkebunan. Berdasarkan prariset yang dilakukan terdapat masalah yang ditemukan di perusahaan berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yaitu sedikit sekali karyawan yang merasa puas dalam bekerja di perusahaan. Demikian tentang temuan identifikasi masalah yang terlihat di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berkaitan dengan komunikasi di antaranya komunikasi yang terjadi pada perusahaan tidak berjalan dengan baik.

Begitu juga dengan temuan identifikasi masalah lingkungan kerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yaitu adanya ketidakpuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya karena kurang mendukungnya kondisi lingkungan kerja dan lingkungan kerja perusahaan kurang memadai sehingga menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Kecenderungan muncul pada karyawan yang tidak mendapat dukungan sosial, dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Begitu juga ketika seseorang tidak dapat memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun pimpinannya akan berpengaruh terhadap lingkungan pekerjaannya. Keberhasilan di perusahaan ditentukan dari pemimpin yang bergerak di dalam perusahaan atau organisasi untuk ke arah kesuksesan pemimpin memerlukan bantuan dari pihak bawahan agar tercipta kerja sama yang baik didalam pekerjaan dan mengatasi segala hambatan dan rintangan.

Berdasarkan riset awal yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, ditemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yaitu masih adanya karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini digambarkan dengan adanya karyawan yang merasa bahwa kemampuannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan bahkan terkadang ada karyawan yang diminta untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job description*-nya. Selain itu, kurangnya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir, dengan kata lain karyawan tidak memiliki kesempatan untuk maju.

Fenomena lain yang menjadi permasalahan adalah masalah lingkungan kerja yang tidak nyaman di dalam ruangan, disebabkan ruangan sempit sehingga karyawan merasa kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dapat memberikan pengaruh yang tidak baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karier di perusahaan tersebut, dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu, disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Adapula permasalahan lainnya yang ditemukan yaitu masalah rendahnya kepuasan kerja, dilihat dari komunikasi antara individu karyawan yang kurang efektif dan tidak adanya keseriusan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang akan mengakibatkan kinerja kurang maksimal. Masih terdapat komunikasi yang tidak terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan didalam perusahaan. Adanya beberapa karyawan merasa lingkungan kerjanya yang kurang nyaman hal ini disebabkan ruang kerja sempit.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengaruh pengawasan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga judul pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul yaitu:

1. Rendahnya kepuasan kerja, dilihat dari komunikasi antara individu karyawan yang kurang efektif dan tidak adanya keseriusan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang akan mengakibatkan kinerja kurang maksimal.
2. Masih terdapat komunikasi yang tidak terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan di dalam perusahaan.
3. Adanya beberapa karyawan merasa lingkungan kerjanya yang kurang nyaman hal ini disebabkan ruang kerja sempit.

C. Rumusan dan Batasan Masalah

1. Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

- a. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap lingkungan kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantar III (Persero) Medan?
- c. Apakah ada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas, maka dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis terbatas pada bagian variabel bebas komunikasi dan lingkungan kerja dan kepuasan ini hanya dibatasi pada seluruh karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap lingkungan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
- b. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi peneliti: Sebagai sumber informasi dan sekaligus untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan dalam kerangka sinergisitas antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan: Penelitian ini bermanfaat sebagai acuan, pedoman pengambilan kebijakan perusahaan terhadap pemeliharaan karyawan terutama dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Bagi penelitian selanjutnya: Penelitian ini bermanfaat sebagai dasar pengembangan penelitian tentang komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan karyawan di masa yang akan datang.

BAB II

URAIAN TEORITIS

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain.

Menurut Juliansyah (2013, hal. 255) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan”.

Menurut Usman (2010, hal. 419) menyatakan bahwa: “Komunikasi adalah keterampilan berkomunikasi dalam rangka membina hubungan sosial atau keterampilan sosial perlu dimiliki setiap leader atau manajer”.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Sutrisno (2013, hal. 74) menyatakan bahwa: “Bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai satuan reaksi emosional yang kompleks kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan, yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Sedangkan Mangkunegara (2013, hal. 117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap positif atau perasaan senang yang dirasakan oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya yang di sebabkan oleh aspek tertentu yang bersifat individual.

b. Arti pentingnya kepuasan kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2009, hal 856) menyatakan bahwa: “Kepuasan adalah suatu yang bersifat individual, setiap individual memiliki arti tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut”.

c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Suatu keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2013, hal. 80) menyatakan bahwa faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Faktor Psikologis
- 2) Faktor Sosial
- 3) Faktor Fisik
- 4) Faktor Finansial

Adapun penjelasan faktor-faktor di atas adalah sebagai berikut:

1) Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja dan keterampilan.

2) Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

3) Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4) Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Berdasarkan kutipan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya, maka untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan maka manajer perlu memperhatikan setiap faktor tersebut untuk menghindari terjadinya indikasi masalah yang jika dibiarkan akan menjadi masalah di dalam perusahaan itu sendiri.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator yang biasa digunakan menurut Rivai dan Sagala (2009, hal 860) yaitu:

- 1) Isi pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji dan keuntungan finansial
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan

Adapun penjelasan dari indikator di atas sebagai berikut:

1) Isi Pekerjaan

Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

2) Supervisi

Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.

3) Organisasi dan Manajemen

Yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

4) Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

5) Gaji dan Keuntungan Bidang Finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan karyawan. Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar.

6) Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

7) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Berdasarkan kutipan di atas, dapat disimpulkan puas atau tidaknya karyawan akan dapat diukur dengan indikator-indikator yang telah ditentukan untuk digunakan sebagai acuan dalam penilaian kepuasan kerja oleh perusahaan dan setiap indikator tersebut memiliki kriteria tertentu yang digunakan dalam mengukur seberapa puas atau tidaknya karyawan dalam perusahaan.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan hal terpenting dalam manajemen, karena proses manajemen baru terlaksana jika komunikasi dilakukan. Pemberian saran, informasi, perintah, laporan dan menjalin hubungan hanya dapat dilakukan melalui komunikasi. Tanpa adanya komunikasi proses manajemen tidak akan terlaksana. Mangkunegara (2013, hal. 145) menjelaskan komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Usman (2010, hal. 420) menyatakan bahwa: “Komunikasi adalah proses atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung secara tertulis, lisan, bahasa verbal maupun bahasa non verbal”.

Sedangkan menurut Dewi (2007, hal. 3) menyatakan bahwa: “Komunikasi pada dasarnya dapat dipandang dari berbagai dimensi. Jika dipandang sebagai proses, komunikasi merupakan kegiatan pengiriman dan penerimaan pesan yang berlangsung secara dinamis”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan berupa informasi, ide maupun gagasan dalam bentuk verbal maupun nonverbal kepada orang lain melalui media penyampaian.

b. Arti pentingnya komunikasi

Menurut Handoko (2012, hal. 272) menyatakan bahwa: “Komunikasi yaitu suatu proses dengan mana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiringan berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi”.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 148) ada dua tinjauan yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

1. Faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator
2. Faktor dari komunikasi *receiver* atau komunikan

Adapun penjelasan dari faktor-faktor di atas adalah sebagai berikut:

1) Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu ketrampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.

a) Ketrampilan *Sender*

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

b) Sikap *Sender*

Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak *receiver*. Begitu pula sikap *sender* yang ragu-ragu dapat mengakibatkan *receiver* tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, *sender* harus mampu bersikap meyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

c) Pengetahuan *Sender*

Sender yang mengetahui pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.

d) Media Saluran yang Digunakan oleh *Sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi, atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

2) Faktor dari pihak *receiver*, yaitu ketrampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

a) Keterampilan *Receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

b) Sikap *Receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, *receiver* bersikap apriori, meremehkan, berprasangka buruk terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*. Maka dari itu, *receiver* haruslah bersikap positif terhadap *sender*, sekalipun pendidikan *sender* lebih rendah dibandingkan dengannya.

c) Pengetahuan *Sender*

Pengetahuan *sender* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.

d) Media Saluran Komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

Berdasarkan kutipan di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki banyak faktor yang mempengaruhinya, maka untuk menciptakan komunikasi yang efektif dalam sebuah perusahaan maka manajer perlu

memperhatikan setiap faktor tersebut untuk menghindari terjadinya indikasi masalah yang jika dibiarkan akan menjadi masalah di dalam perusahaan itu sendiri.

d. Indikator Komunikasi

Menurut Umar (2005, hal. 26) menyatakan indikator komunikasi adalah:

- 1) Keterbukaan
- 2) Empati
- 3) Dukungan
- 4) Kesamaan

Berikut adalah penjelasan mengenai indikator komunikasi:

1) Keterbukaan

Yaitu keinginan untuk terbuka serta mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara

2) Empati

Yaitu mencoba merasakan hal yang sama dengan lawan bicara

3) Dukungan

Mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya tepukan atau sekedar mengangguk-anggukan kepala.

4) Kesamaan

Karena kenyataan manusia tidak ada yang sama, sekalipun mereka kembar, maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.

Berdasarkan kutipan di atas, dapat disimpulkan efektif atau tidaknya komunikasi yang dilakukan akan dapat diukur dengan indikator-indikator yang telah ditentukan untuk digunakan sebagai acuan dalam efektifitas komunikasi karyawan dalam perusahaan dan setiap indikator tersebut memiliki kriteria tertentu yang digunakan dalam mengukur seberapa efektif atau tidaknya komunikasi dalam perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja daripada karyawan dan tempat kerja. Untuk lebih jelasnya lagi penjelasan lingkungan kerja akan di kemukakan oleh beberapa para ahli.

Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Di mana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan dalam betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Menurut Sutrisno (2010, hal. 127) menyatakan bahwa: “Manajemen harus baik kondisi lingkungan dan menyesuaikan struktur dan praktis organisasi untuk memenuhi dan memanfaatkan kondisi-kondisi lingkungan”.

Menurut Sunyoto (2012, hal. 43) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti kebersihan, music, penerangan dan lain-lain”.

Menurut Wibowo (2013, hal. 134) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja menunjukkan peranan nyaman dan aman, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan *quality of worklife* di tempat pekerjaan”.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk perusahaan. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

b. Arti penting lingkungan kerja

Menurut George (2006, hal. 23) menyatakan bahwa: “Lingkungan dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan”.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sunyoto (2012, hal. 44) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- 3) Penerangan
- 4) Peraturan kerja
- 5) Sirkulasi udara
- 6) Keamanan

Adapun penjelasan dari faktor-faktor lingkungan kerja di atas adalah

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam bekerja. Sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3) Penerangan

Dalam hal penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karier diperusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

5) Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan, masih dirasakan, dapat mengusahakan.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

d. Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2007, hal 214) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

1. Penyegaran ruangan
2. Temperatur
3. Pencahayaan
4. Kebisingan

Adapun penjelasan dari indikator-indikator lingkungan kerja diatas adalah sebagai berikut:

1) Penyegaran ruangan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

2) Temperatur

Lingkungan kerja dapat dirasakan manakala ditunjang oleh beberapa factor, salah satu faktor yang memberikan adil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu factor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih berasal dari luar ruangan.

3) Pencahayaan

Penerangan dalam ruan kerja karyawan memegang pranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi sehingga mereka akan menunjukkan hasil kerja yang baik.

4) Kebisingan

Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara rebut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak terjaga aman, terlalu panas atau terlalu dingin, cahaya silau atau suara terlalu bising, dapat membuat pekerja lelah. Kinerja akan lebih merosot bila pekerja tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka dan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Maka kerugian pengusaha dan kerugian pekerja akan bertambah.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Ghiselli dan Brown dalam Sutrisno (2013, hal. 79) menyatakan bahwa: “Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan ke bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*)”.

Ada keterkaitan penelitian yang dilakukan dengan penelitian terdahulu serta pendapat Ghiselli dan Brown. Di mana pada objek penelitian ditemukan permasalahan pengawasan dan kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Siti Rahayu Binarsih (2013) bahwa komunikasi berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan pada pegawai kepegawaian daerah kota Surakarta. Menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang diilustrasikan seperti gambar berikut.



Kerangka Konseptual Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

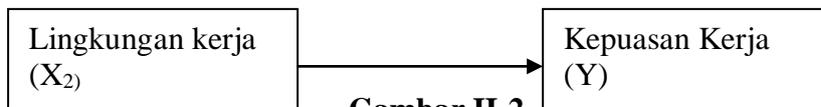
Hal ini sejalan dengan pendapat Gilmer dalam Sutrisno (2013) menyatakan bahwa: “Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai karyawan dalam menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui

pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas”.

Hasil penelitian dari Rachmad Hidayat (2013, hal 31) Menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilustrasikan seperti gambar berikut:



Gambar II-2

Kerangka Konseptual Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

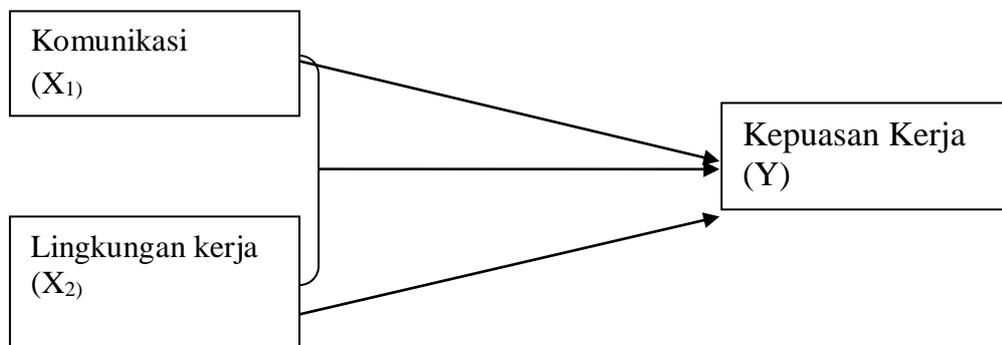
Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2009, hal.77) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yahyo, Handoyo Djoko W, dan Reni Shinta Dewi (2013, hal. 6) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel bebas

Variabel terikat



Gambar II-3

Kerangka Konseptual Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Menurut Juliansyah (2013, hal 255) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan”.

Hasil penelitian dilakukan oleh Ni Luh Eka Desy Purnami, I Wayan Suwendra, Gede Putu Agus Jana Susila. (2014 hal,6) Berkesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikansi secara silmultan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan ada komunikasi dan lingkungan kerja yang baik, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

B. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori dan penelitian empiris sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Sugiyono (2012, hal 13) menyatakan bahwa:

“Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Selain itu, makna dari penelitian kuantitatif adalah mengkaji sesuatu yang tidak mendaalam/permukaan saja, waktu relatif cepat, peneliti tidak terlibat langsung dalam pengumpulan data, tahapannya linear.

Sedangkan dari cara penjelasannya, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang menurut Sugiyono (2012, hal 11) menyatakan bahwa: “Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih”.

Alasan pemilihan bentuk penelitian ini karena metode penelitian ini merupakan metode yang sudah cukup lama digunakan sehingga sudah menjadi tradisi sebagai metode untuk penelitian. Selain itu, metode ini memiliki beberapa aturan-aturan penelitian yang kongkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

B. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dimana pengawasan dan komunikasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat.

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (Y) adalah suatu sikap emosional yang muncul dari diri karyawan atas apa yang dirasakan tentang pekerjaannya.

No	Indikator	Penjelasan	No.Item Pertanyaan
1	Isi pekerjaan	Penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai control terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.	1,2
2	Supervisi	Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja yang meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan <i>turn over</i> dan absensi karyawan.	3,4
3	Organisasi dan manajemen	Yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.	5,6
4	Kesempatan untuk maju	Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.	7
5	Gaji dan keuntungan finansial lain	Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar,	8
6	Rekan kerja	Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.	9
7	Kondisi pekerjaan	Komdisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyaean. Kondisi kerja yang mendukung tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai	10

		dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.	
--	--	--	--

Rivai dan Sagala (2009, hal 860)

2. Komunikasi (X_2) adalah pemberian daya penggerakan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tabel III-2 Indikator Komunikasi

No	Indikator	Pertanyaan	No. Item Pertanyaan
1	Keterbukaan	Yaitu keinginan untuk terbuka serta mau menanggapi secara jujur dari lawan bicara.	1,2
2	Empati	Mencoba merasakan hal yang sama dengan lawan bicara.	3
3	Dukungan	Mencoba untuk tidak mengkritik atau menyerang isi pembicaraan, akan tetapi mendukung isi pembicaraan walau hanya tepukan atau sekedar mengangguk-angguk kepala.	4,5
4	Kesamaan	Karena menyatakan manusia tidak ada yang sama, sekalipun mereka kembar maka komunikasi antar pribadi akan lebih efektif jika terjadi pada suasana kesamaan.	6

3. Lingkungan Kerja (Y) merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Tabel III-3 Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Penjelasan	No Item Pernyataan
1	Penyegaran	Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu	

		konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “ <i>air condition</i> ” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.	1,2
2	Temperature	Lingkungan kerja dapat dirasakan manakal ditunjang oleh beberapa factor, salah satu factor yang memberikan adil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu factor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih berasal dari luar ruangan.	3,4
3	Pencahayaan	Penerangan dalam ruan kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi sehingga mereka akan menunjukkan hasil kerja yang baik.	5,6
4	Kebisingan	Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara rebut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.	7

Sedarmayanti (2007, hal. 214)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Sedangkan waktu penelitian direncanakan bulan Mei 2015 sampai dengan September 2015.

Tabel III-4 Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■	■																				
2	Pembuatan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
3	Pra Riset									■	■	■	■												
4	Seminar Proposal													■											
5	Revisi														■	■									
6	Pengumpulan Data															■	■								
7	Pengelolaan Data															■	■								
8	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■						
9	Sidang Meja Hijau																					■			

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal 115) menyatakan bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. yang berjumlah 90 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal 116) menyatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan karena dianggap lebih tahu dari permasalahan yang akan diteliti. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Stratified random sampling*

Responden yang dipilih adalah karyawan pada produksi yang diperkirakan dapat menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana penetapan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin* dengan taraf 10%. Adapun rumus dalam menganalisa jumlah sampel dapat dikemukakan pada rumus di bawah ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (\text{Azuar dan irfan, 2013, hal.59})$$

Di mana:

N = Jumlah elemen/anggota populasi

n = Jumlah elemen/anggota sampel

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan Dari rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{890}{1 + 890 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{890}{1 + 890 (0,01)}$$

$$n = \frac{890}{1 + 8,9}$$

$$n = \frac{890}{9,9} = 90 \text{ responden}$$

Jadi sampel dari penelitian ini berjumlah 90 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Wawancara (interview) yaitu dengan mengadakan tanya jawab dengan pihak berwenang atau beberapa karyawan yang berkompeten memberikan data yang penulis perlukan.
2. Studi dokumentasi, yaitu mempelajari dokumen-dokumen yang ada dalam perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan dll.

3. Daftar pertanyaan (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan pada beberapa karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Yang dijadikan sebagai sampel dengan menggunakan skala setiap *likert summarted rating* (LSR) dengan bentuk cheeklist di mana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:

Table III-6
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Skala pengukuran dengan pilihan jawaban sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju bertujuan untuk menunjukkan keakraban, intensitas atau frekuensi atas jawaban responden dari pertanyaan atau pertanyaan dari variabel yang diteliti, sehingga adanya opsi diatas dapat mengukur bagaimana nilai kepuasan karyawan.

Selanjutnya angkat yang disusun diuji keayakannya melalui pengujian validitas dan reabilitas. Berikut ini uji validitas dan reliabilitas yang digunakan untuk penelitian yaitu:

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah isi item –item instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Menurut Sugiyono (2012, hal 248) untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka digunakan teknik korelasi product moment.

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\}\{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Di mana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum Y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum X_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum Y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum X_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum Y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum X_i Y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Untuk menentukan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah dengan melihat nilai profitabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, maka butir yang akan diuji tersebut valid. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilainya positif, maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Tetapi r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} maka dapat disimpulkan butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Dikatakan reliabel bila hasil *Cronbach alpha* > 0,60 dengan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Koefisien reliabilitas tes

n = Banyaknya butir soal

1 = Bilangan konstanta

$\sum S_i^2$ = Jumlah varian skor dari tiap-tiap butir item

S_t^2 = Varians total

Kriteria reliabilitas tes:

- 1) $0,80 < r_{11} < 1,00$ reliabilitas sangat tinggi
- 2) $0,60 < r_{11} < 0,80$ reliabilitas tinggi
- 3) $0,40 < r_{11} < 0,60$ reliabilitas cukup
- 4) $0,20 < r_{11} < 0,40$ reliabilitas rendah
- 5) $0,0 < r_{11} < 0,20$ reliabilitas sangat rendah

Harga r_{11} dikonsultasikan pada r_{tabel} dengan n = banyaknya butir angket, jika $r_{11} > r_{tabel}$ maka instrumen adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab masalah-masalah penelitian maka berdasarkan data-data yang dikumpulkan atau diperoleh oleh peneliti maka pengujian dilakukan dengan menggunakan suatu pengujian statistik dengan pengujian hipotesis asosiatif untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan sebagai berikut:

1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012, hal. 277) persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Di mana:

Y = Variabel kepuasan kerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Variabel komunikasi

X_2 = Variabel lingkungan kerja

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah

distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut memiliki kecenderungan yang berimbang baik pada sisi kiri maupun kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti arah garis disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Varians Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan VIF > 10 .

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam satu model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penafsiran koefisien regresi menjadi tidak efisien. Model regresi yang baik adalah bila varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau homokedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu salah satunya dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat

dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual yang telah *studentized*.

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) akan mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang menyebar yang tidak teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t (Sugiyono, 2012, hal. 251) sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Di mana:

t = Nilai t_{hitung}

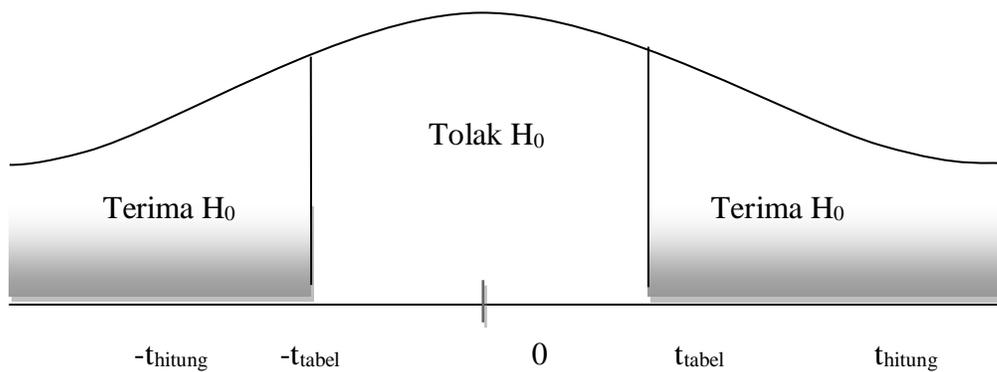
r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Adapun bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Bentuk pengujian

- a) $H_0: \mu = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- b) $H_0: \mu \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar III-1. Kriteria Uji-t

2) Kriteria Pengambilan Keputusan

Bila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Tetapi bila sebaliknya, bila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_a diterima.

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda maka dihitung dengan menggunakan rumus uji F sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{1-R^2}{n-k-1}}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel independen

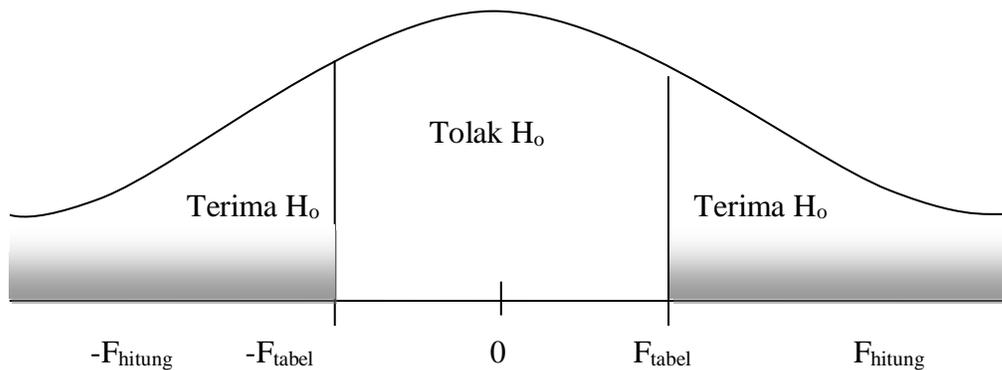
n = Jumlah sampel

R^2 = Koefisien determinasi

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Kriteria pengujian:

- Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$
- Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$



Gambar III-2. Kriteria Uji F

4. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun rumus penghitungan koefisien determinasi yaitu:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

d = Koefisien Determinasi

r = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****A. Hasil Penelitian****1. Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel X_1 , 4 pernyataan untuk variabel X_2 dan 4 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah komunikasi, yang menjadi variabel X_2 adalah lingkungan kerja, yang menjadi variabel Y adalah kepuasan kerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 90 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1**Skala Pengukuran Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel komunikasi, variabel lingkungan kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 90 orang. Adapun dari ke-90 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	43	47,78%
2	Perempuan	47	52,22%
	Jumlah	90	100%

Sumber: data diolah (2015)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 90 responden terdapat 43 orang (47,78%) laki-laki dan 47 orang (52,22%) perempuan.

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	17-24 tahun	27	30,00%
2	25-35 tahun	38	42,22%

3	35-90 tahun	25	27,78%
	Total	90	100,00%

Sumber: data diolah (2015)

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 90 responden terdapat 27 orang (30,00%) yang usianya 17-24 tahun, 38 orang (42,22%) yang usianya 25-35 tahun, serta 25 orang (27,78%) yang usianya 35-90 tahun.

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	Strata 2 (S2)	19	21,11%
2	Strata 1 (S1)	24	26,67%
3	Diploma 3 (D3)	18	20,00%
4	SMA	29	32,22%
	Total	90	100,00%

Sumber: data diolah (2015)

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 90 responden terdapat 19 orang (21,11%) Strata 2 (S2), 24 orang (26,67%) Strata 1 (S1), 18 orang (20,00%) yang pendidikannya Diploma 3 (D3), 29 orang (32,22%) yang pendidikannya SMA.

Tabel IV.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	Wiraswasta	18	20,00%

2	PNS	29	32,00%
3	Pelajar/mahasiswa	24	27,00%
4	Lainnya	19	21,00%
	Total	90	100,00

Sumber: data diolah (2015)

Berdasarkan Tabel IV.5 di atas menunjukkan bahwa dari 90 responden terdapat 18 orang (20,00%) wiraswasta, 29 orang (32,00%) PNS, 24 orang (27,00%) pelajar/mahasiswa, serta 19 orang (21,00%) lainnya.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Kepuasan kerja karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kepuasan kerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	16,67%	15	16,67%	14	15,56%	27	30,00%	19	21,11%	90	100%
2	19	21,11%	19	21,11%	21	23,33%	16	17,78%	15	16,67%	90	100%
3	15	16,67%	17	18,89%	18	20,00%	22	24,44%	18	20,00%	90	100%
4	17	18,89%	13	14,44%	23	25,56%	16	17,78%	21	23,33%	90	100%
5	21	23,33%	13	14,44%	19	21,11%	16	17,78%	21	23,33%	90	100%
6	11	12,22%	16	17,78%	17	18,89%	26	28,89%	20	22,22%	90	100%
7	19	21,11%	14	15,56%	22	24,44%	13	14,44%	22	24,44%	90	100%
8	13	14,44%	19	21,11%	21	23,33%	20	22,22%	17	18,89%	90	100%
9	15	16,67%	17	18,89%	20	22,22%	17	18,89%	21	23,33%	90	100%
10	18	20,00%	20	22,22%	17	18,89%	11	12,22%	24	26,67%	90	100%

Sumber: data diolah (2015)

1. Jawaban responden tentang kuesioner no. 1, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 30%.
2. Jawaban responden tentang kuesioner no. 2, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 23,33%.
3. Jawaban responden tentang kuesioner no. 3, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 24,44%.
4. Jawaban responden tentang kuesioner no. 4, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 25,56%.

5. Jawaban responden tentang kuesioner no. 5, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 23,33%.
6. Jawaban responden tentang kuesioner no. 6, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 28,89%.
7. Jawaban responden tentang kuesioner no. 7, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 24,44%.
8. Jawaban responden tentang kuesioner no. 8, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 23,33%.
9. Jawaban responden tentang kuesioner no. 9, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 23,33%.
10. Jawaban responden tentang kuesioner no. 10, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 26,67%.

b. Variabel Komunikasi (X1)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel komunikasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	25,56%	17	18,89%	15	16,67%	21	23,33%	14	15,56%	90	100%
2	26	28,89%	25	27,78%	20	22,22%	12	13,33%	7	7,78%	90	100%
3	36	40,00%	23	25,56%	9	10,00%	10	11,11%	12	13,33%	90	100%
4	34	37,78%	16	17,78%	14	15,56%	19	21,11%	7	7,78%	90	100%
5	27	30,00%	24	26,67%	14	15,56%	15	16,67%	10	11,11%	90	100%

6	25	27,78%	23	25,56%	19	21,11%	14	15,56%	9	10,00%	90	100%
---	----	--------	----	--------	----	--------	----	--------	---	--------	----	------

Sumber: data diolah (2015)

1. Jawaban responden tentang kuesioner no. 1, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 25,56%.
2. Jawaban responden tentang kuesioner no. 2, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 28,89%.
3. Jawaban responden tentang kuesioner no. 3, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 40%.
4. Jawaban responden tentang kuesioner no. 4, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,78%.
5. Jawaban responden tentang kuesioner no. 5, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 30%.
6. Jawaban responden tentang kuesioner no. 6, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 27,78%.

c. Variabel Lingkungan kerja (X2)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lingkungan kerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	24,44%	32	35,56%	18	20,00%	10	11,11%	8	8,89%	90	100%
2	27	30,00%	26	28,89%	16	17,78%	14	15,56%	7	7,78%	90	100%

3	24	26,67%	24	26,67%	12	13,33%	21	23,33%	9	10,00%	90	100%
4	28	31,11%	22	24,44%	21	23,33%	10	11,11%	9	10,00%	90	100%
5	27	30,00%	24	26,67%	21	23,33%	9	10,00%	9	10,00%	90	100%
6	21	23,33%	20	22,22%	24	26,67%	17	18,89%	8	8,89%	90	100%
7	22	24,44%	19	21,11%	19	21,11%	23	25,56%	7	7,78%	90	100%

Sumber: data diolah (2015)

1. Jawaban responden tentang kuesioner no. 1, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 35,56%.
2. Jawaban responden tentang kuesioner no. 2, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 30%.
3. Jawaban responden tentang kuesioner no. 3, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 4 (setuju) sebesar 26,67%.
4. Jawaban responden tentang kuesioner no. 4, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 31,11%.
5. Jawaban responden tentang kuesioner no. 5, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 30%.
6. Jawaban responden tentang kuesioner no. 6, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 26,67%.
7. Jawaban responden tentang kuesioner no. 7, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 25,56%.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

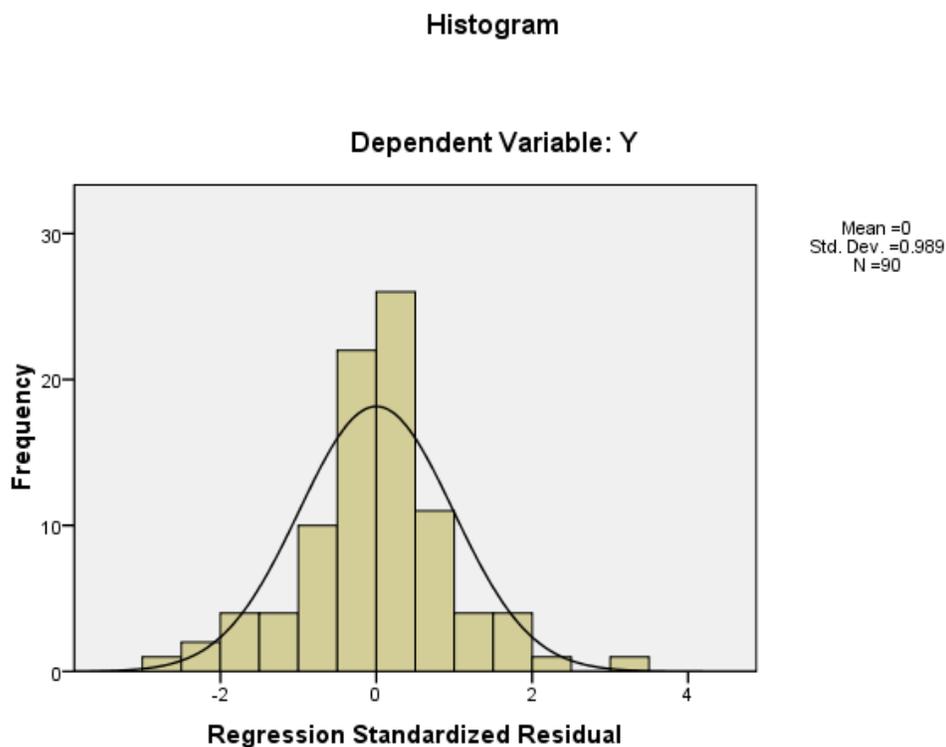
1. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik.

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.



Gambar 4.1

Grafik Normalitas Data

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut berada di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen yaitu insentif dan mutasi. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel IV.6
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.976	1.025
	X2	.976	1.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah (2015)

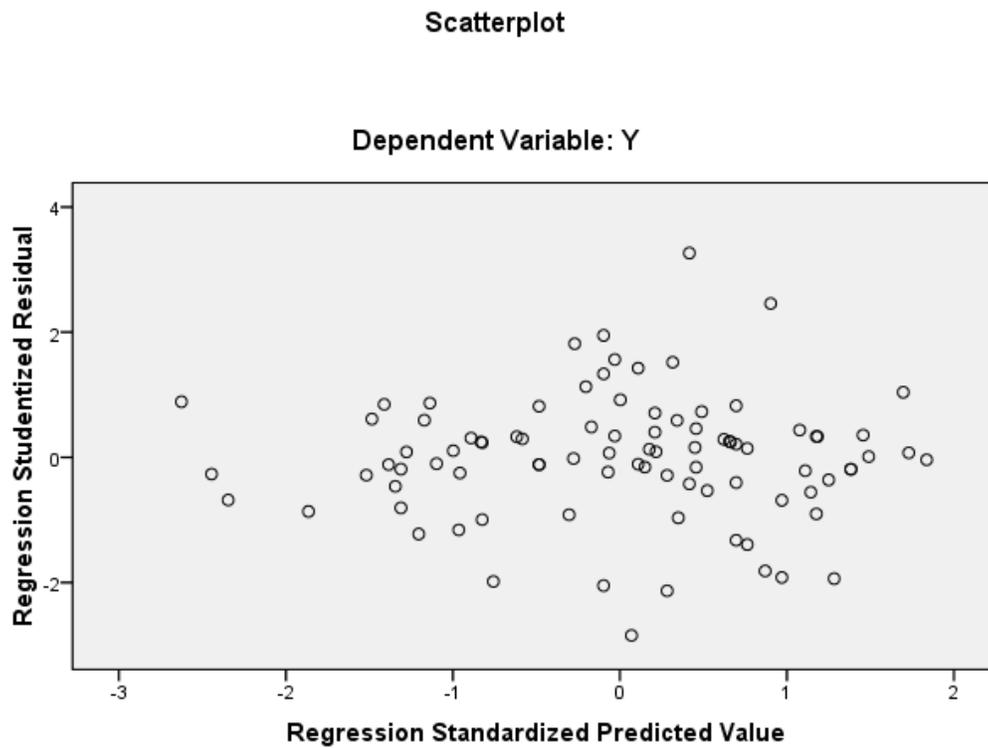
Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 .

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 dengan demikian variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 4.2

Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

2. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linar Berganda

Adapun hasil pengolahan data dalam pembahasan ini melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.150	3.045		.049	.961		
	X1	.579	.097	.452	5.969	.000	.976	1.025
	X2	.691	.107	.491	6.484	.000	.976	1.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2015)

Dari tabel di atas, diperoleh hasil regresi $Y = 0,150 + 0,579 X_1 + 0,691 X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai kepuasan kerja karyawan akan menjadi konstanta 0,150 bila nilai variabel komunikasi, lingkungan kerja bernilai nol. Bila nilai variabel komunikasi yang dimasukkan adalah sebesar 1, maka nilai kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,579. Sedangkan bila nilai variabel lingkungan kerja yang dimasukkan adalah sebesar 1, maka nilai kepuasan kerja karyawan akan bertambah sebesar 0,691.

c. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.150	3.045		.049	.961	
	X1	.579	.097	.452	5.969	.000	.976 1.025
	X2	.691	.107	.491	6.484	.000	.976 1.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2015)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas dengan variabel terikat. Dari tabel di atas diperoleh bahwa nilai t_{hitung} variabel komunikasi sebesar $5,969 > 1,662 t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti ada pengaruh komunikasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar $6,484 > 1,662 t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti ada pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Uji F

Melalui pengujian hipotesis penelitian akan diuji untuk melihat apakah ada hubungan signifikan di antara kedua variabel yang dilakukan dengan uji F, maka hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	992.859	2	496.430	45.940	.000 ^a
	Residual	940.130	87	10.806		
	Total	1932.989	89			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2015)

Dari hasil perhitungan tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 45,940 sedangkan nilai F_{tabel} 3,101 ($45,940 > 3,101$) dengan signifikan ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Koefisien Determinasi (R-Square)**Tabel IV.9****Koefisien Determinasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.717 ^a	.514	.502	3.28726	1.855

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.717 ^a	.514	.502	3.28726	1.855

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2015)

Dari tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,514. Ini menunjukkan 51,4% variabel lingkungan kerja dan komunikasi memberi kontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan 48,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

3. Hasil Temuan Penelitian

a. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan kerja karyawan

Dari hasil temuan penelitian yang penulis lakukan bahwa ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai t_{hitung} komunikasi sebesar $5,969 > t_{tabel} 1,662$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang menunjukkan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Rahayu Binarsih (2013) bahwa komunikasi berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan pada pegawai kepegawaian daerah kota Surakarta. Menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan

Dari hasil temuan penelitian yang penulis lakukan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai thitung lingkungan kerja sebesar $6,484 > t_{tabel}$ $1,662$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rachmad Hidayat (2013, hal 31) menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan

Hasil Uji F menunjukkan nilai F_{hitung} $45,940 > 3,101$ adanya pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya bila perusahaan menetapkan komunikasi dengan lingkungan kerja yang sesuai maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada berpengaruh secara signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan hasil pengujian $t_{hitung} 5,969 > t_{tabel} 1,662$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Ada berpengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan hasil pengujian $t_{hitung} 6,484 > t_{tabel} 1,662$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Ada berpengaruh secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan hasil pengujian nilai $F_{hitung} 45,940 > F_{tabel} 3,101$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu memperhatikan sistem komunikasi di dalam perusahaan karena dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan atau karyawan satu dengan karyawan maka pekerjaan pun akan berjalan dengan efektif.

2. Perusahaan harus bisa mengkoordinasikan karyawan dalam bekerja agar setiap pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan efektif untuk kemajuan perusahaan.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif, yang berarti jika komunikasi dan lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan kerjanya akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan komunikasi dan lingkungan kerja yang lebih baik lagi sehingga nantinya kepuasan kerja yang diharapkan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi dan Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan. Penerbit Citapustaka Media Perintis.
- Danang. 2013. *Teori Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit CAPS. PT. Buku Seru.
- Dwi Strisna. 2007. *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Juliansyah Noor. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Edisi pertama. Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Rosdakarya.
- Maryati. 2014. *Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: Penerbit UPP STM YKPN.
- Nih Luh Eka Desy Purnami. I Wayan Suwendra, Gede Putu Agus Jana Susila. *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera*”.
- Rivai, Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rachmad Hidayat. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan*.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan. Kedua, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian*. Bandung: Alsa Depa.
- Sedarmayanti 2009. *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yahyo, Handoyo Djoko W., dan Reni Shinta Dewi. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna Semarang)*”.