

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. RAZZA PRIMA TRAF0 MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**OLEH:**

**NUR FADILLAH AFNI**  
**1705160029**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 23 September 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

### MEMUTUSKAN

Nama : **NUR FADILLAH AFNI**  
NPM : **1705160029**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Kosentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. RAZZA PRIMA TRAF0 MEDAN**

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

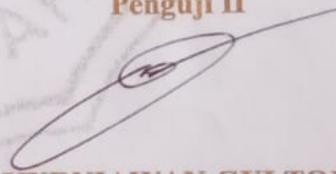
### Tim Penguji

Penguji I



(Dr. Ir. H. R. SABRINA, M.Si)

Penguji II



(DEDEK KURNIAWAN GULTOM, SE., M.Si)

### Pembimbing



(H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE., M.Si)

### Panitia Ujian

Ketua



(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

**Nama** : NUR FADILLAH AFNI  
**N.P.M** : 1705160029  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. RAZZA PRIMA TRAF0 MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2021

Pembimbing Skripsi



**RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE, M.Si**

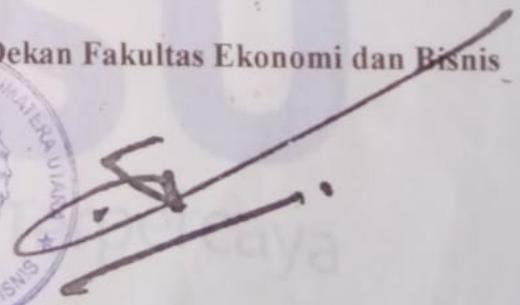
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



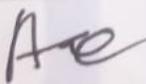
**JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.**



**H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.**

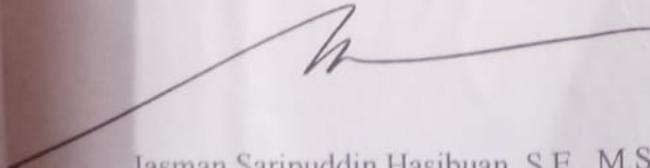
**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

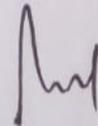
Nama Mahasiswa : Nur Fadillah Afni  
 NPM : 1705160029  
 Dosen Pembimbing : Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Perbaiki Jersu jeryul	2/9-21	
Bab 5			
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau		19/9	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, September 2021  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

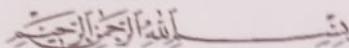
  
Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

  
Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : NUR FADILLAH AFNI

NPM : 1705160029

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



NUR FADILLAH AFNI

## ABSTRAK

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. RAZZA PRIMA TRAFO MEDAN

**Nur Fadillah Afni**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Email: [nurfadillahafni1@gmail.com](mailto:nurfadillahafni1@gmail.com)

PT. Razza Prima Trafo Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan pemeliharaan trafo di Sumatera Utara. Seiring dengan berkembangnya perusahaan maka target yang harus dicapai oleh perusahaan meningkat, hal tersebut secara tidak langsung memicu agar karyawan dapat lebih maju dan lebih berprestasi untuk mendukung kemajuan perusahaan dalam proses berkembangnya menghadapi kesulitan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat menimbulkan efek negatif bagi perusahaan dan karyawan tersebut, sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi dan karyawan merasa terbebani serta hasil kerjanya yang tidak optimal. Hal ini jarang diperhatikan oleh perusahaan dan menjadi suatu masalah serius di perusahaan salah satunya di PT. Razza Prima Trafo Medan.

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Razza Prima Trafo Medan. Penelitian ini menggunakan analisis uji regresi linear berganda, uji determinasi, uji t, dan uji f dengan bantuan alat uji SPSS versi 25.00. Hasil penelitian menjawab rumusan masalah yaitu ada pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Razza Prima Trafo Medan, dimana peningkatan lingkungan kerja dan komunikasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan. Dari hasil penelitian secara simultan variabel lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan PT. Razza Prima Trafo Medan sebesar 69,3% sementara 30,7% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam model regresi ini.

*Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja Karyawan*

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMMUNICATION ON JOB SATISFACTION OF PT. RAZZA PRIMA TRANSFORMER MEDAN**

**Nur Fadillah Afni**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Email: [nurfadillahafni1@gmail.com](mailto:nurfadillahafni1@gmail.com)

*PT. Razza Prima Transformer Medan is a company engaged in the production and maintenance of transformers in North Sumatra. Along with the development of the company, the targets that must be achieved by the company increase, this indirectly triggers the employees to be more advanced and have more achievements to support the company's progress in the process of developing facing difficulties. Job satisfaction is one of the factors that must be considered by the company. Employee dissatisfaction at work can have a negative effect on the company and the employee, causing employee job satisfaction to be not fulfilled and employees feel burdened and their work results are not optimal. This is rarely noticed by companies and has become a serious problem in companies, one of which is PT. Razza Prima Transformer Medan.*

*The research objective is to determine the effect of work environment and communication on job satisfaction of employees of PT. Razza Prima Transformer Medan. This study uses multiple linear regression analysis, determination test, t test, and f test with the help of SPSS version 25.00 test. The results of the study answered the problem formulation that there was an influence of the work environment (X1) and communication (X2) on employee job satisfaction (Y) at PT. Razza Prima Transformer Medan, where improving the work environment and communication will increase employee job satisfaction at PT. Razza Prima Transformer Medan. From the results of the study simultaneously the work environment and communication variables have a significant and significant effect on the variable job satisfaction of employees of PT. Razza Prima Transformer Medan is 69.3% while 30.7% is the contribution of other variables that are not included in this regression model.*

*Keywords: Work Environment, Communication, Employee Job Satisfaction*

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan”**.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak, maka akan sulit bagi penulis untuk dapat menyusun skripsi ini. Sehubungan dengan hal itu, maka dalam kesempatan istimewa ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam mendukung kelancaran penulisan skripsi baik berupa dukungan, doa maupun bimbingan yang telah diberikan. Secara khusus penulis dengan rasa hormat yang mendalam mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Suwardi dan Bunda Halimatussakdiyah Siregar yang telah memberikan segala kasih sayang kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap penulis sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP., selaku Rektor Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharmawangsa Medan.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.M, M.Si selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Rahmat Bahagia Siregar, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu dan memberikan bimbingan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen serta Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.

10. Kepada sahabat penulis Windasari, Riska Dwi Yana, Desi Ramadani, Nurhaliza, Diah Hariyani, Rabiatushaleha dan Bunga Safira yang telah membantu dan memberi semangat dalam penulisan skripsi ini, terima kasih untuk diskusi yang kita lakukan untuk saling membantu satu sama lain.
11. Special Thanks For Auzien Ziqri Hadi yang telah memberikan bantuan semangat, doa serta dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Medan, September 2021

Penulis

**Nur Fadillah Afni**  
**NPM : 1705160029**



2.1.2.1.	Pengertian Lingkungan Kerja .....	16
2.1.2.2.	Arti Penting Lingkungan Kerja .....	18
2.1.2.3.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	19
2.1.2.4.	Tujuan Lingkungan Kerja .....	22
2.1.2.5.	Indikator Lingkungan Kerja.....	23
2.1.3	Komunikasi.....	25
2.1.3.1	Pengertian Komunikasi .....	25
2.1.3.2	Arti Penting Komunikasi.....	26
2.1.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi .....	27
2.1.3.4	Manfaat dan Tujuan Komunikasi .....	30
2.1.3.5	Indikator Komunikasi .....	31
2.2	Kerangka Konseptual .....	33
2.2.1.	Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	34
2.2.2.	Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) .....	36
2.2.3.	Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	38
2.3	Hipotesis.....	40
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>		<b>41</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	41
3.2	Definisi Operasional Variabel .....	41
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	43

3.4	Populasi dan Sampel Penelitian .....	44
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	45
3.6	Sumber Data .....	47
3.7	Teknik Analisis Data .....	48
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>52</b>
4.1.	Gambaran Umum PT. Razza Prima Trafo Medan .....	52
4.2.	Struktur Organisasi PT. Razza Prima Trafo Medan .....	54
4.3	Hasil Penelitian .....	60
4.3.1.	Karakteristik Responden .....	60
4.3.2.	Deskripsi Variabel .....	62
4.4	Statistik Inferensial .....	85
4.4.1.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	85
4.4.2.	Uji Asumsi Klasik .....	87
4.4.2.1.	Uji Normalitas .....	87
4.4.2.2.	Uji Multikolinearitas .....	88
4.4.2.3.	Uji Heteroskedastisitas .....	89
4.4.3.	Uji Regresi Linier Berganda .....	89
4.4.3.1.	Uji t Hipotesis (Parsial) .....	91
4.4.3.2.	Uji F Hipotesis (Simultan) .....	91
4.4.3.3.	Uji Koefisien Determinasi .....	92
4.5	Pembahasan .....	93
4.5.1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	93
4.5.2.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	94

4.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap	
Kepuasan Kerja Karyawan .....	96
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>98</b>
5.1. Kesimpulan .....	98
5.2. Saran .....	99
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	99
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	39
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	55
Gambar 4.2	<i>Normal P-Plot of Regression</i> .....	88
Gambar 4.3	<i>Scatterplot</i> .....	89

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1	Indikator Kepuasan Kerja Karyawan .....	42
Tabel 3.2	Indikator Lingkungan Kerja .....	42
Tabel 3.3	Indikator Komunikasi .....	43
Tabel 3.4	Jadwal Penelitian .....	43
Tabel 3.5	Sampel Penelitian .....	44
Tabel 3.6	Skala Likert .....	47
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	61
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	61
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
Tabel 4.5	Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)...	63
Tabel 4.6	Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan kerja (X1) .....	71
Tabel 4.7	Distribusi Jawaban Variabel Komunikasi (X2) .....	78
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas .....	85
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas .....	86
Tabel 4.10	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	87
Tabel 4.11	Uji Multikolinieritas .....	88
Tabel 4.12	Coefficients <sup>a</sup> .....	89
Tabel 4.13	Coefficients <sup>a</sup> .....	91
Tabel 4.14	ANOVA <sup>a</sup> .....	92
Tabel 4.15	Model Summary <sup>b</sup> .....	92

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan berharap karyawan bertanggung jawab dan jujur terhadap pekerjaannya, karena perusahaan juga akan berfokus pada kepuasan kerja dan perilaku karyawan untuk mengembangkan sumber daya manusia. Jika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka karyawan akan lebih semangat bekerja, mempunyai perasaan yang nyaman terhadap apa yang ada disekitarnya dan sebaliknya.

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang dapat diberikan kepada perusahaan dengan akal dan emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan pekerjaan. Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan suatu inovatif melalui kreativitas dan imajinasi.

Secara sederhana bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stackholder (Kasmir, 2016).

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi karena menyangkut tentang isi pekerjaan, gaji, rekan kerja dan kondisi kerja. Hal ini karena kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi mempengaruhi perilaku kerja mereka, seperti: kemalasan, kerja keras,

dan produktivitas terkait dengan beberapa perilaku penting dalam organisasi. Karena pada hakikatnya kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang ketika karyawan melihat dan menyelesaikan pekerjaannya. Jika seseorang puas dengan pekerjaannya, maka orang tersebut akan puas dengan pekerjaannya. Dalam kepuasan kerja terdapat indikator yang mempengaruhinya yaitu isi pekerjaan, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja dan kondisi pekerjaan.

Upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan juga sebaiknya memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja harus didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi dalam bekerja. Seperti dekorasi ruang yang stabil serta jauh dari kebisingan dan bau-bauan yang disebabkan oleh proses produksi perusahaan sehingga dapat memfokuskan karyawan melakukan pekerjaannya, dan karyawan menjadi lebih semangat dan bergairah untuk bekerja. Karena lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan dalam melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dalam lingkungan kerja terdapat aspek indikator yang mempengaruhi yaitu penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, dekorasi dan bau-bauan.

Komunikasi yang disampaikan secara komunikatif dapat mengubah sikap, perilaku, pendapat/pandangan dan kehidupan sosial seseorang sehingga memberikan kejelasan, ketepatan, konteks dan budaya yang baik dalam perusahaan. Hal ini karena kegiatan komunikasi tidak hanya memahami dan membiarkan orang lain tahu (informatif), tetapi orang lain juga bersedia menerima suatu pengertian atau keyakinan, ajakan, tindakan atau kegiatan. Adapun indikator

yang sangat mempengaruhi komunikasi yaitu kejelasan, ketepatan, konteks, alur dan budaya.

PT. Razza Prima Trafo Medan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan pemeliharaan trafo di Sumatera Utara. Seiring dengan berkembangnya perusahaan maka target yang harus dicapai oleh perusahaan meningkat, hal tersebut secara tidak langsung memicu agar karyawan dapat lebih maju dan lebih berprestasi untuk mendukung kemajuan perusahaan dalam proses berkembangnya menghadapi kesulitan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat menimbulkan efek negatif bagi perusahaan dan karyawan tersebut, sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi dan karyawan merasa terbebani serta hasil kerjanya yang tidak optimal. Hal ini jarang diperhatikan oleh perusahaan dan menjadi suatu masalah serius di perusahaan salah satunya di PT. Razza Prima Trafo Medan.

Permasalahan yang diduga menjadi salah satu penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan PT. Razza Prima Trafo Medan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi dan gejala fisik yang berpengaruh dalam pelaksanaan tugas dalam perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Adapun lingkungan kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan dinilai masih kurang baik oleh karyawan, hal ini dikarenakan jarak antara kantor dan bengkel atau produksi dan perbaikan trafo yang berada satu tempat, suara bising yang ditimbulkan oleh mesin yang sedang dioperasikan, pengaturan tata letak ruangan manager sama dengan ruangan karyawan, pencahayaan yang kurang

terang, suhu udara yang panas didalam ruangan, dan jalan pintas karyawan harus melintasi area bengkel yang lantainya sudah hitam dan tanganya yang berminyak sehingga menimbulkan bau-bauan dan menghambat pekerjaan.

Faktor lain diyakini menjadi penyebab turunnya kepuasan kerja di kalangan karyawan PT. Razza Prima Trafo Medan adalah komunikasi. Komunikasi adalah alat utama dimana anggota organisasi dapat bersama-sama melakukan kegiatan manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi yang terjadi pada PT. Razza Prima Trafo Medan masih dinilai kurang, karena karyawan sering mengalami kesalahpahaman yang ditimbulkan dari ketidakjelasan komunikasi antar divisi. Akibat dari komunikasi yang kurang jelas menyebabkan terjadinya kesalahan dalam penggulungan kawat, kesalahan dalam pemasangan trafo (tanda pasang pada trafo) sehingga terjadi kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan tes kegagalan yang menyebabkan karyawan mendapatkan teguran dari atasan. Kesalahan yang lebih dominan adalah kesalahan dalam penggulungan kawat yang diakibatkan oleh komunikasi yang kurang tepat antar divisi sehingga kesalahan tersebut dapat menghambat pekerjaan karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahas lebih lanjut dengan mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengidentifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan terkait lingkungan kerja yaitu jarak antara kantor dan bengkel atau produksi dan perbaikan trafo yang berada satu tempat, suara bising yang ditimbulkan oleh mesin yang sedang dioperasikan serta pengaturan tata letak ruangan manager sama dengan ruangan karyawan.
2. Komunikasi yang terjadi pada PT. Razza Prima Trafo Medan masih dinilai kurang, karena karyawan sering mengalami kesalahpahaman yang ditimbulkan dari ketidakjelasan komunikasi antar divisi.
3. Kepuasan kerja karyawan belum optimal, karena kurangnya perhatian perusahaan dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, akan tetapi pada penelitian ini peneliti hanya membahas mengenai lingkungan kerja dan komunikasi yang ada pada PT. PT. Razza Prima Trafo Medan.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan?
3. Apakah lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, sebagai berikut :

#### **1. Bagi Peneliti**

Untuk menambah pemahaman peneliti tentang pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, sebagai salah satu kajian dalam ilmu manajemen, terutama dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

#### **2. Bagi PT. Razza Prima Trafo Medan**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan pertimbangan untuk mengevaluasi lingkungan kerja dan komunikasi demi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan.

### 3. Bagi Universitas

Sebagai bahan kajian ilmu, sumbangan dan menambah referensi penelitian bagi program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kepuasan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan, sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka makin rendah tingkat kepuasannya (Jufrizen, 2015).

Menurut (Sutrisno, 2016) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut (Rivai & Sagala, 2013) kepuasan kerja (*jobsatisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut (Hanafi & Yohana, 2017) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja,

kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut (Ardiansyah, 2016) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut (Tanjung & Rosmaini, 2019) kepuasan mengacu pada tingkat satu pemecahan kebutuhan, keinginan, dan hasrat. Kepuasan kerja adalah ukuran dari seberapa bahagia seorang karyawan dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan keadaan lingkungan kerja.

#### **2.1.1.2 Arti Penting Kepuasan Kerja**

Menurut (Astuti, 2018) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini Nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya, manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, dan masalah-masalah penting lainnya.

Menurut (Andriany, 2019) kepuasan kerja merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan pengarah pada perolehan imbalan. Setelah mereka yakin

organisasi dapat memenuhi kewajiban kepada mereka maka karyawan pun melakukan kewajibannya.

Menurut (Rivai & Sagala, 2013) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individual memiliki 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.

Menurut (S. Bahri & Nisa, 2017) kepuasan kerja akan mempengaruhi produktifitas yang sangat diharapkan manajer, untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya yang menjadi pelaku dalam menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan dalam mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya

Berdasarkan arti penting yang telah dijelaskan di atas peneliti menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan hal penting karena kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi lingkungan kerjanya dan hubungan antara pimpinan dan karyawan di dalam perusahaan.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut (Mangkunegara, 2016, hal. 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya:

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan *financial*, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

Menurut (Priansa, 2014), beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Imbalan yang diterima (*Compensation*)

Diutamakan berupa gaji, kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila perusahaan membayar gaji kepada seorang individu dibawah rata-rata seperti yang diterima oleh orang lain, maka individu tersebut akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

2. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan (*Supervision*)

Atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada bawahan akan memberikan kepuasan terhadap para pekerja dibandingkan atasan yang berikap acuh serta selalu mengkritik.

3. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Sifat-sifat dari pekerjaan itu sendiri, seperti kondisi pekerjaan, pemberian tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang dan belajar, merupakan salah satu faktor penentu individu atas kepuasan dari pekerjaan itu sendiri.

4. Hubungan antar rekan sekerja (*Co-workers*)

Interaksi antar sesama karyawan dapat menciptakan suatu suasana tertentu yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing individu tersebut.

#### 5. Keamanan kerja (*Job Security*)

Rasa aman atas pekerjaan ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang memberikan karyawan rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti diberhentikan secara tiba-tiba, ataupun atas hal tidak pasti yang ditakuti individu.

#### 6. Kesempatan untuk memperoleh perubahan status (*Advancement Opportunity*)

Faktor ini memiliki peranan penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja, karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan dapat merasa lebih puas dalam bekerja karena individu tersebut merasa bahwa ia dapat berkembang lebih baik lagi.

Menurut (Sutrisno, 2016), Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

##### 1. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

##### 2. Kemauan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

##### 3. Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5. Pengawasan.

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6. Faktor Instrinsik dan pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja.

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan.

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9. Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk 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 terhadap kerja. 10. Fasilitas. Fasilitas

rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

#### **2.1.1.4 Manfaat Kepuasan Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2016), kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Kepentingan individu, penelitian tentang sebab-sebab, dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka.

Menurut (Bahri, 2018), kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Jika individu memiliki sikap yang baik dan positif terhadap pekerjaan mereka, berarti kepuasan kerja tercapai. Jika mereka memiliki sikap kurang baik dan negatif terhadap pekerjaan mereka, maka terjadi ketidakpuasan kerja. Kepentingan industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, kepentingan masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

### 2.1.1.5 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya mempunyai indikator yang mempengaruhi sehingga kepuasan kerja tersebut dapat terwujud. Menurut (Sutrisno, 2016), indikator kepuasan kerja adalah:

1. Isi pekerjaan ; penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai *control* terhadap pekerjaan.
2. Organisasi.
3. Kesempatan untuk maju.
4. Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif.
5. Rekan kerja.
6. Kondisi pekerjaan.

Menurut (Fattah, 2017), terdapat lima dimensi karakteristik kepuasan kerja yang cenderung mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

Menurut (Afandi, 2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

## 2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

## 3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

## 4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

## 5. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut (Sunyoto, 2013), Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik/ menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan dan semangat karyawan bekerja.

Menurut (Sutrisno, 2016), Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini

meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut

Menurut (Sedarmayanti, 2011) Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok

Menurut (Sedarmayanti, 2011), Lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung (pusat kerja, kursi, meja, dll) maupun secara tidak langsung (rumah, kantor, pabrik, sekolah, jalan raya, dll) .

Menurut (Priyandini et al., 2020), Lingkungan kerja berarti situasi keadaan dimana karyawan melakukan pekerjaan setiap hari. Ada kalanya setiap karyawan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Karena jika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa mengeluh. Contohnya saja kurang AC diruang kerja administrasi, karyawan bekerja menjadi kurang nyaman dan tidak fokus karena kepanasan yang disebabkan tidak ada sirkulasi udara yang masuk.

Menurut (Nugraha & Surya, 2016), lingkungan fisik dan lingkungan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Sebab kepuasan kerja karyawan secara langsung bisa meningkat, jika suatu kondisi lingkungan yang baik akan menciptakan keinginan untuk dapat melaksanakan kegiatan secara

optimal, sehat, nyaman dan aman. Namun jika kondisi lingkungan yang kurang baik tenaga kerja akan menuntut waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang lebih efisien.

Menurut (Yunsepa, 2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang mampu memberikan motivasi dalam bekerja, dimana lingkungan kerja yang dimaksud adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan di lingkungan kerja tersebut yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### **2.1.2.2 Arti Penting Lingkungan kerja**

Menurut (Moekijat, 2008), Pentingnya lingkungan kerja karena :

1. Mempengaruhi kesehatan karyawan (ingat pengaruh penerangan yang jelek terhadap penglihatan; suara yang gaduh terhadap syaraf; terlalu banyak orang terhadap semangat kerja dan angin terhadap kesehatan badan).
2. Pengaruhnya terhadap efisiensi kantor (penerangan yang jelek menyebabkan kesalahan-kesalahan; suara yang gaduh, pemanasan, dan ventilasi yang jelek dapat menimbulkan kekacauan).

Menurut ( Mangkunegara, 2016), Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Menurut (Umam, 2010), Lingkungan kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara seseorang dengan rekan kerjanya maupun atasannya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya. Seseorang menginginkan lingkungan kerja yang nyaman untuk memudahkan mereka dalam mengerjakan tugasnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

### **2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja**

Menurut (Sunyoto, 2013), Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan adapun faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi adalah sebagai berikut:

#### **a. Hubungan karyawan**

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan, menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan kerja maupun atasannya berlangsung harmonis.

#### **b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja**

Lingkungan 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 dapat meningkatkan produktivitas kerja.

c. Peraturan kerja

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

d. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari.

e. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka hal pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi yang cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

f. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Menurut (Afandi, 2018), untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan pegawai

Menurut (Sari, et al, 2021, hal. 22), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Warna. Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.
2. Kebersihan. Lingkungan kerja secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.
3. Penerangan. Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.
4. Pertukaran udara. Kesegaran disik karyawan akan meningkatkan ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

5. Jaminan terhadap keamanan. Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan keterangan pegawai dalam bekerja.
6. Kebisingan. Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.
7. Tata ruang. Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

#### **2.1.2.4 Tujuan Lingkungan Kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2011), Tujuan tata ruang kantor (lingkungan kerja) antara lain :

1. Mencegah penghamburan tenaga dan waktu karyawan karena prosedur kerja dapat dipersingkat.
2. Menjamin kelancaran proses pekerjaan.
3. Memungkinkan pemakaian ruang kerja agar lebih efisien.
4. Mencegah karyawan dibagian lain terganggu oleh publik yang akan menemui bagian tertentu, atau mencegah terganggu oleh suara bising dan lainnya.
5. Menciptakan kenyamanan kerja pegawai.
6. Memberikan kesan yang baik terhadap para pengunjung kantor.
7. Mengusahakan adanya keleluasaan bagi :
  - a. Gerakan karyawan yang sedang bekerja.
  - b. Kemungkinan untuk pegawai memanfaatkan ruangan bagi keperluan lain pada waktu tertentu.
  - c. Perkembangan dan perluasan kegiatan kantor dikemudian hari (bila mungkin).

Menurut (Hamali dan Budihastuti, 2019), “Analisis lingkungan bertujuan melihat perubahan-perubahan dan lingkungan, demografis, politik, sosial, ekonomi, yang akan mempengaruhi organisasi”.

Dengan kata lain lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan seperti yang dilihat oleh para karyawannya, jika para karyawan merasa lingkungannya tidak mendukung maka dapat diduga bahwa karyawan akan bertindak sesuai dengan anggapan ini, sekalipun pihak manager melakukan segala usaha untuk bersikap demokratis atau mementingkan karyawan. Semangat, gairah dan kepuasan kerja diyakini merupakan cikal bakal dari peningkatan produktivitas.

Menurut (Afandi, 2018), “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Mengingat manusia yang mempunyai karakteristik yang sangat heterogen, kebutuhan yang beragam, perasaan yang berlainan, emosi yang tidak sama dan masih banyak lagi unsur yang terdapat dalam jiwa dan fisik manusia yang memerlukan penanganan secara professional untuk membuat lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja.

#### **2.1.2.5 Indikator Lingkungan kerja**

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2011), indikator lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Tata warna di tempat kerja
5. Dekorasi di tempat kerja

Menurut (Afandi, 2018), menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna
4. Dekorasi
5. Bunyi musik
6. Suhu udara
7. Kelembaban udara

Menurut (Siagian, 2014), mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
2. Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling

menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.

3. Kerja sama antar karyawan Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

### **2.1.3 Komunikasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Komunikasi**

Manusia selalu berusaha berkomunikasi antara satu dengan yang lain dan mereka berinteraksi dalam keperluan melengkapi dan menyempurnakan pengetahuan yang mereka miliki guna beradaptasi dengan lingkungan. Semakin sering berkomunikasi, maka semakin sering mereka mendapatkan sesuatu yang baru dalam membangkitkan rasa keingintahuannya.

Menurut (Siswandi, 2011), “Komunikasi adalah proses mengirimkan dan menerima berita diantara pihak-pihak yang saling berhubungan sehingga dari padanya diperoleh pemahaman tentang apa yang dimaksud satu sama lain”.

Menurut (Mangkunegara, 2016), “Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

Menurut (Umam, 2010) “Komunikasi adalah suatu kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, negosiasi”.

Menurut (Hasibuan, 2013), “Komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender dan receiver, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual yang terlibat”.

Dari pendapat diatas peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses pengiriman dan pertukaran informasi dari seseorang kepada orang lain dengan menggunakan simbol-simbol yang mengandung arti untuk seseorang yang menerima pesan dengan tujuan tertentu.

### **2.1.3.2 Arti Penting Komunikasi**

Menurut (Romli, 2014), komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota-anggota, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan.

Menurut (Siswandi, 2011) komunikasi yang efektif dan efisien mempunyai arti yang sangat penting bagi manajemen di dalam melaksanakan fungsinya untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kinerja organisasi.

Menurut (Noor, 2013) komunikasi merupakan faktor yang penting dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi. Secara Umum, komunikasi dapat diartikan sebagai proses mengirimkan dan menyampaikan pesan untuk mencapai pemahaman bersama. Komunikasi yang efektif terjadi apabila individu mencapai pemahaman bersama, merangsang pihak lain melakukan tindakan, dan mendorong orang untuk berpikir dengan cara baru.

Berdasarkan arti penting yang telah dikemukakan oleh para ahli peneliti menarik kesimpulan bahwa komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi karena membantu anggota merespon dan mengkoordinasikan aktivitas, dengan komunikasi yang efektif dan efisien membantu merencanakan, mengorganisir dan melaksanakan aktivitas kerja perusahaan.

### 2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut (Sutrisno, 2016), ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

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

- a. Keterampilan *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 oleh *receiver*. Begitu pula sikap *sender* yang ragu-ragu mengakibatkan *receiver* menjadi 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 mempunyai 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 penyajian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

2. Faktor dari pihak *receiver*, yaitu keterampilan *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 *Receiver*

Pengetahuan *receiver* 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 dimnegerti 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*.

Menurut (Sukendar, 2017) unsur-unsur yang terdapat dalam proses komunikasi antara lain meliputi :

1. Pelaku atau peserta
2. Pesan mencakup bentuk
3. Isi dan cara penyajiannya
4. Saluran atau alat yang digunakan untuk menyampaikan pesan
5. Waktu
6. Tempat
7. Hasil atau akibat yang ditimbulkan
8. Situasi atau kondisi pada saat berlangsungnya komunikasi.

Komunikasi meliputi masalah *how communication works (das sein)*, dan *how to communicate (das sollen)*. *How communication work (das sein)* adalah bagaimana komunikasi menjalankan seperangkat tugas, *how to communicate (das sollen)* adalah apa yang dicapaidalam kegiatan komunikasi, apakah terjadi perubahansikap (*attitude*), pandangan (*opinion*), dan perilaku (*behavior*) pada pihak sasaran komunikasi. Dengan demikian kaitan antara fungsi dan tujuan

komunikasi saling berkaitan serta tak dapat dipisahkan. Jika komunikasi dapat menjalankan fungsi dalam interaksi maka tujuan komunikasi akan tercapai pula.

#### **2.1.3.4 Manfaat dan Tujuan Komunikasi**

Manfaat komunikasi Menurut (Athoilah, 2010) adalah sebagai berikut:

1. Memberikan pengaruh positif bagi kemajuan suatu organisasi.
2. Menumbuhkan keakraban yang memperbesar semangat kerja dan kepercayaan diri.
3. Menambah pengetahuan dan meningkatkan kepekaan terhadap masalah.
4. Mempermudah pemecahan masalah yang dihadapi.
5. Menyamakan persepsi tentang sesuatu dan melaksanakan pengambilan keputusan, dengan penuh pertimbangan atas dasar musyawarah dan skala prioritas; dan
6. Bertukar pengalaman yang akan memperbanyak ide atau gagasan untuk kemajuan organisasi atau sejenisnya.

Menurut (Athoilah, 2010) ada beberapa tujuan komunikasi yaitu sebagai berikut:

1. Perubahan sikap (*attitude change*)
2. Perubahan perilaku (*behavior change*)
3. Perubahan pendapat/pandangan (*opinion change*)
4. Perubahan sosial (*social change*)

Menurut (Sultra dan Hakki., 2017) Ahmad dan Nurhakki (2017:56) mengemukakan fungsi komunikasi dalam kehidupan manusia terdiri dari fungsi-fungsi sebagai berikut:

1. *Surveillance of the environment* Penjagaan/pengawasan lingkungan, sebab manusia dapat mengetahui kondisi yang dapat menjadi peluang bermanfaat bagi dirinya dan sesuatu yang mnegancam dirinya melalui komunikasi.
2. *Correlation of the portof society in responding to the envinment*/menghubungakn bagian-bagian yang terpisah dari masyarakat untuk menanggapi lingkungannya. Komunikasi menjadi katalisator (penghantar) terbentuknya asosiasi, perkumpulan, majelis teklim.
3. *Transmission of the social heritage*/menurunkan warisan sosial dari generasi ke generasi berikut. Melalui komunikasi manusia dapat melakukan warisan adat-istiadat, seni, edukasi, mengajarkan pengetahuan dan keterampilan hidup.

Berbicara tentang tujuan berarti membicarakan tentang hasil atau output dari setiap upaya yang dilakukan, demikian pula halnya dengan aktivitas komunikasi yang dilakukan untuk memenuhi harapan dan tujuan tertentu selanjutnya. Penetapan tujuan komunikasi dirancang oleh pengirim atau bertindak sebagai komunikator yang bertujuan petunjuk arah, haluan, sasaran yang ingin dicapai melalui kegiatan komunikasi.

#### **2.1.3.5 Indikator Komunikasi**

Menurut (Umam, 2010) ada 5 aspek yang harus dipahami dalam membangun komunikasi yang efektif, yaitu :

- a. Kejelasan (*clarity*) : bahasa maupun informasi yang disampaikan harus jelas.

- b. Ketepatan (*accuary*) : bahasa dan informasi yang disampaikan harus betul-betul akurat alias tepat.
- c. Konteks (*contex*) : Bahasa dan informasi yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan komunikasi itu terjadi
- d. Alur (*flow*) : keruntutan alur Bahasa dan informasi sangat berarti dalam menjalani komunikasi yang efektif.
- e. Budaya (*culture*) : aspek yang tidak saja menyangkut Bahasa dan informasi, tetapi juga tata krama dan etika.

Menurut Adapun indikator yang digunakan oleh Marwansyah yaitu sebagai berikut: 1) Pemahaman 2) Kesenangan 19 3) Mampu Merubah Sikap 4) Hubungan Sosial yang Baik

Menurut (Sutardji, 2016) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

#### 1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

#### 2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak

untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

### 3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

### 4. Hubungan yang makin baik

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

### 5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau

teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap orang individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian pada dirinya, sebagian karyawan menunjukkan rasa puas terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari kontribusi atau tanggung jawabnya terhadap pekerjaan tersebut dan juga karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan mempertahankan pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja adalah aspek fisik pada perusahaan seperti peralatan kantor pada perusahaan atau kantor pabrik perusahaan yang harus diperhatikan. Dengan menciptakan suasana kerja yang baik atau lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi tingkat kegairahan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan terlihat kegairahan atau semangat kerja karyawan.

Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi seseorang kepada orang lain yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi juga sangat penting dalam perencanaan, mengorganisir dan melaksanakan pekerjaan. Komunikasi yang efektif dan efisien akan menciptakan semangat kerja dan mempermudah dalam penyelesaian masalah yang terjadi. Komunikasi antar karyawan pada perusahaan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

### **2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Lingkungan kerja yang cukup memuaskan para karyawan perusahaan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja dengan sebaik-baiknya,

sehingga pelaksanaan proses produksi didalam perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja dan non fisik.

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penentu baik buruknya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang terjalin baik antara atasan dengan bawahan atau antara sesama karyawan maka secara tidak langsung karyawan akan merasa senang untuk bekerja sehingga kinerja karyawan pun semakin meningkat (Lubis et al., 2021).

Kondisi lingkungan kerja yang masih kurang mendukung dapat disebabkan oleh masih rendahnya kelengkapan fasilitas kerja yang diberikan, kesehatan, dan kenyamanan ruang kerja karyawan yang akan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja tentang kondisi ataupun suasana dalam bekerja (Khair & Siagian, 2018).

Maka dari itu kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dikarenakan jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik jika dalam melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Rasyid & Tanjung, 2020).

Menurut (Sukardi et al., 2020) menyatakan bahwa perusahaan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan untuk memacu kinerja dan membuat karyawan puas terhadap pekerjaan dan hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi dan desain ruangnya. Apabila karyawan merasa bahwa lingkungan ditempat bekerjanya baik akan memberikan prestasi bagi karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga akan mengurangi tingkat kesalahan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jika kebutuhan karyawan yang menunjang kerja tersedia, hal tersebut dapat menjadi kepuasan tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Selain itu, karyawan juga menghendaki lingkungan kerja yang baik, yaitu lingkungan yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Lingkungan kerja yang mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan, rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan. Agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis, perlu dibuat peraturan perusahaan yang jelas. Apabila karyawan merasa lingkungan kerjanya baik, maka karyawan akan merasa bahwa kebutuhannya untuk bekerja ditempat kerja terpenuhi, dengan demikian akan tercipta kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi. Hasil penelitian (J. S. Hasibuan, 2017) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

### **2.2.2. Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Komunikasi memegang peran sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran komunikasi sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan (Khair & Hakim, 2020).

Komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena mereka akan memberikan instruksi, pengarahan, memotivasi dan lain-lain. Begitu juga dengan sesama rekan kerja agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik (Tupti & Fransiska, 2020).

Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan ataupun sesama rekan kerja akan menciptakan hubungan baik dalam lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu tanda bahwa perusahaan telah mampu mengelola karyawan atau sumber daya manusia dalam perusahaan dengan baik. Karyawan yang tingkat kepuasaannya tinggi mampu bekerja lebih baik tanpa beban ataupun tekanan (Jufrizen, 2017).

Komunikasi merupakan suatu proses dari penyaluran 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 mengoreksi apakah pesan yang disampaikan 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. Ketika karyawan memiliki komunikasi yang baik dan mampu berkomunikasi secara efektif dengan satu sama lainnya kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena komunikasi yang efektif berarti

keluhan akan berkurang dan karyawan mampu mengerjakan pekerjaan lebih banyak lagi.

Hasil penelitian (Arianty, 2019) dengan judul pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK Cabang Belmera Medan.

### **2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Dan Komunikasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Faktor lingkungan kerja memegang peran penting dalam suatu organisasi, karena lingkungan kerja salah satu faktor pendorong seorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepadanya demi tercapainya tujuan organisasi. Lingkungan kerja pada dasarnya merupakan segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kepuasan kerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, kesungguhan serta waktu. Bila perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan kepuasan kerja yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

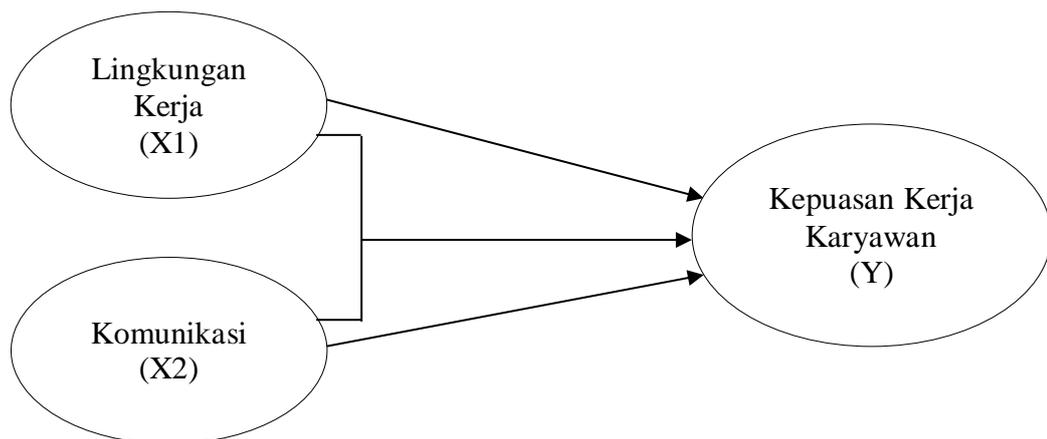
Berdasarkan uraian diatas diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan antara bawahan dengan atasan sangat penting artinya dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari atasan kepada bawahan, sehingga bawahan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Kinerja karyawan adalah hasil kerja

yang dicapai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Komunikasi merupakan faktor penting untuk kehidupan organisasi karena komunikasi memiliki nilai positif dalam memperlancar aktivitas kerja. Dengan komunikasi yang baik dan benar dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari keyakinan, perasaan dan perilakunya terhadap semua aspek yang terkait dengan pekerjaannya. Dengan demikian dapat diduga bahwa komunikasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Menurut (Damsjik, 2017), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja , dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun yang menjadi kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi et al., 2015) Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi et al., 2015). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan secara parsial.
2. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan secara parsial.
3. Lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan secara simultan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2. Definisi Operasional Variabel**

Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dan penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah sebagai berikut :

##### **1. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Menurut (Sutrisno, 2016) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

**Tabel 3.1**  
**Indikator Kepuasan Kerja Karyawan**

No	Indikator
1	Isi pekerjaan
2	Kesempatan untuk maju
3	Gaji
4	Rekan kerja
5	Kondisi kerja

Sumber : (Sutrisno, 2016)

### **2. Lingkungan kerja (X1)**

Menurut (Sedarmayanti, 2011) Lingkungan kerja dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung (pusat kerja, kursi, meja, dll) maupun secara tidak langsung (rumah, kantor, pabrik sekolah, jalan raya, dll).

**Tabel 3.2**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator
1	Penerangan
2	Sirkulasi udara
3	Kebisingan
4	Dekorasi
5	Bau-bauan

Sumber : (Sedarmayanti, 2011)

### **3. Komunikasi (X2)**

Menurut (Siswandi, 2011) Komunikasi adalah proses mengirimkan dan menerima berita diantara pihak-pihak yang saling berhubungan sehingga dari padanya diperoleh pemahaman tentang apa yang dimaksud satu sama lain.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Komunikasi**

No	Indikator
1	Kejelasan
2	Ketepatan
3	Konteks
4	Alur
5	Budaya

Sumber : (Umam, 2010)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Razza Prima Trafo Medan yang terletak di Jl. Williem Iskandar No. 54 A, Kecamatan Medan Tembung, Kelurahan Indra Kasih, Kota Medan.

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai Januari sampai dengan September 2021.

Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.4**  
**Jadwal Penelitian**

No.	Jenis Kegiatan	Jadwal Penelitian Tahun 2021								
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
1.	Penelitian Riset									
2.	Pengajuan Judul									
3.	Penulisan Proposal									
4.	Bimbingan Proposal									
5.	Seminar Proposal									
6.	Penyusunan Skripsi									
7.	Sidang Meja Hijau									

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal yang membntuk masalah pokok dalam suatu penelitian. Menurut (Azuar, 2014) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam wilayah penelitian.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan yang berjumlah 80 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, ini termasuk dalam Non Probability Sampling. Menurut (Sugiyono, 2015) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 80 orang untuk dijadikan sampel.

**Tabel 3.5**  
**Sampel Penelitian**

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	Penjualan	10
2	Keuangan	2
3	Lapangan/Pelayanan Teknik	35
4	Pemasaran	2
5	Bengkel/Teknisi	25
6	Finishing	4
7	Gudang	2
Total		80

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2015) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standart yang ditetapkan.

Dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data yang dilakukan ada beberapa cara, yaitu :

#### a. Kuesioner

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden yang bekerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan dengan mengisi serta mengikuti panduan yang ada pada kuisisioner.

Adapun prosedur dalam metode pengumpulan data ini, yaitu: membagikan kuisisioner tersebut; lalu responden diminta mengisi kuisisioner pada lembar jawaban yang telah disediakan; kemudian lembar kuisisioner dikumpulkan, diseleksi, diolah, dan dianalisis.

#### b. Observasi

Merupakan proses pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung di objek penelitian. Hal ini dilakukan guna mendukung hasil kuesioner dan wawancara.

Setelah pengumpulan data selesai, maka dilanjutkan dengan tahap pengolahan data. Adapun tahap pengolahan data yang akan digunakan, yaitu :

### 1. Pengeditan (*Editing*)

Proses pengeditan di dalam penelitian ini merupakan proses yang bertujuan supaya data yang telah dikumpulkan dapat :

- a. Memberikan kejelasan sehingga mudah dibaca, hal ini memiliki pengertian bahwa pengeditan data yang sempurna akan membuatnya lebih jelas dan mudah dibaca sehingga membuat data mudah dimengerti.
- b. Konsisten, hal ini memiliki pengertian bahwa bagaimana pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh responden dan pengecekan konsistensi dapat mendeteksi jawaban-jawaban yang keliru/salah.
- c. Lengkap, hal ini memiliki pengertian bahwa seberapa banyak data yang hilang dari kuesioner atau wawancara yang telah dilakukan. Data yang hilang kemungkinan besar dikarenakan responden menolak menjawab pertanyaan-pertanyaan tertentu.

### 2. Pemberian Kode (*Coding*)

Proses pemberian kode dalam penelitian ini merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap bermacam-macam jawaban dari kuesioner yang telah disebar guna dikelompokkan pada kategori yang sama. Pengkodean ini berarti menerjemahkan data ke dalam kode dan secara lebih lanjut akan dianalisis melalui program computer.

### 3. Pemberian Skor (*Scoring*)

Proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang sesuai tergantung pada anggapan atau pendapat dari reesponden. Dalam penelitian ini, proses dilakukan dengan memberikan tingkatan skor. Skor pengukuran dengan menggunakan skala likert, yaitu :

**Tabel 3.6**  
**Skala Likert**

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak setuju	1

#### 4. Tabulasi (*Tabulating*)

Pada penelitian ini, tabulasi merupakan tahap pengumpulan data dengan pengelompokan atas jawaban yang diteliti ke dalam bentuk tabel. Dengan adanya tabulasi, dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan tertentu sehingga dapat dianalisis.

### 3.6. Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2015) pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

#### 1. Data Primer

Adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh oleh peneliti langsung dari obyek yang diteliti dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan wawancara kepada karyawan PT. Razza Prima Trafo Medan tentang lingkungan kerja perusahaan dan menyebar kuesioner kepada karyawan dengan mencantumkan identitas responden.

#### 2. Data Sekunder

Adalah data yang berisikan informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan laporan-laporan tertulis perusahaan.

### 3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut (Juliandi et al., 2015) “analisis data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu”. Adapun teknik analisis data yang digunakan sebagai berikut:

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

##### a. Normalitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) Uji Normalitas untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat dari probabilitasnya.

##### b. Multikolinearitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) Uji multikolinearitas bertujuan untuk meneliti apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, berarti terjadi masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dilihat dari nilai tolerance dan lawannya variance factor (VIF). Batasan umum yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,01$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan Variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. “Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan Heteroskedastisitas, antara lain:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas atau terjadi homokedastisitas.

## 2. Regresi Linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sumber : (Azuar Juliandi, 2015 hal. 157)

### Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Komunikasi

e = Error

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji secara parsial (Uji T)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Bentuk pengujiannya adalah :

- H<sub>0</sub> : 0, artinya semua variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- H<sub>a</sub> : 0, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen

Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika probabilitas < 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima atau H<sub>0</sub> ditolak
2. Jika probabilitas > 0,05 maka H<sub>a</sub> ditolak atau H<sub>0</sub> diterima.

#### b. Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{\mathbf{R}^2 / \mathbf{K}}{(1 - \mathbf{R}^2) / (\mathbf{N} - \mathbf{K} - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2015)

**Keterangan :**

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

### Kriteria pengujian uji F :

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai F hitung > F tabel, tolak H<sub>0</sub> sehingga ada pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Jika nilai F hitung < F tabel, terima H<sub>0</sub> sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

### Keterangan :

- a. F hitung = hasil perhitungan korelasi Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1-R^2) / (N-K-1)}$$

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1-R^2) / (N-K-1)}$$

- b. F tabel = Nilai F dalam tabel F berdasarkan n.

### 4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi adalah analisis yang digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

### Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien variabel (Lingkungan kerja , Komunikasi dan Kepuasan Kerja)

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum PT. Razza Prima Trafo Medan

PT. Razza Prima Trafo adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang *electrical* dan *mechanical engineering, contractor supplier instalatiur C. Class* sesuai dengan kemampuan fasilitas maupun sumber daya, perusahaan ini juga mengembangkan usaha meliputi pekerjaan pemeliharaan dan perbaikan (*preventive and corrective*) trnasformator distribusi khusus di daerah Sumatera Utara.

Perusahaan ini berdiri sejak 2010 berdasarkan Akta Nomor 15 dibuat dihadapan notaris Fifi Rizani pada tanggal 18 Juni 2010 yang berkedudukan di Jl.Mesjid no. 152 Medan.

Adapun maksud dan tujuan didirikannya PT. Razza Prima Trafo sekaligus latar belakang pendiriannya adalah sebagai berikut:

- a. Menjalankan usaha sebagai perdagangan barang dan jasa, perdagangan besar mesin-mesin, *leveransir* dan distributor trafo.
- b. Menjalankan usaha-usaha sebagai distributor, *leveransir* dan juga *supplier* barang-barang suku cadang teknik, mekanikal dan elektrik.
- c. Menjalankan usaha-usaha dalam pengangkutan dengan memakai trafo sendiri maupun dengan trafo orang lain.
- d. Menjalankan usaha-usaha perdagangan umum termasuk di dalamnya perdagangan antar daerah.

Inspirasi dan motivasi oleh keinginan untuk membantu dan bekerja sama dalam mengatasi masalah kelistrikan dengan perusahaan-perusahaan pengguna

transformator. Melalui kajian, penelitian secara terus menerus, transformator yang telah rusak yang selama ini dianggap barang rongsokan dapat difungsikan kembali seperti semula sehingga biaya kelistrikan pada perusahaan pengguna transformator dapat dihemat sampai 50% dibandingkan dengan membeli yang baru.

Pengalaman yang cukup panjang dalam melaksanakan usaha pelayanan pekerjaan *electrical* dan *mechanical* ataupun pekerjaan pemeliharaan perbaikan transformator untuk membantu mengatasi krisis kelistrikan yang merupakan modal utama untuk menjadi perusahaan yang unggul di bidangnya. *Survey* kepuasan pelanggan dan inovasi yang dilakukan secara berkesinambungan diharapkan terbentuknya kesetiaan pelanggan. Dengan dibentuknya team work yang padu, tekad untuk menjadi perusahaan yang unggul dan terpercaya melalui kepuasan pelanggan diwujudkan dalam kemitraan dengan beberapa perusahaan yang mempunyai kompetensi khusus. Produk jasa dan pelayanan yang kami hasilkan selain berguna bagi sektor kelistrikan tetapi juga akan bermanfaat bagi industri lainnya dan masyarakat umumnya.

Dalam menjalankan usaha PT. Razza Prima Trafo Medan berpedoman pada visi, misi dan tujuan perusahaan, yaitu sebagai berikut:

**a. Visi PT. Razza Prima Trafo**

Menjadi perusahaan yang unggul melalui produk dan jasa yang bermutu dan menjaga kepuasan pelanggan.

**b. Misi PT. Razza Prima Trafo**

1. Membantu kepuasan masyarakat melalui kelistrikan dengan meningkatkan efisiensi, keandalan dan pelayanan.

2. Melakukan usaha secara etis, professional, memiliki hubungan bisnis yang luas dan akrab lingkungan.
3. Inovasi tiada henti untuk melakukan diversifikasi produk, jasa dan pelayanan.
4. Memperoleh keuntungan yang dapat mendukung pengembangan perusahaan yang sehat dengan pola pengembangan usaha yang baik serta terjaminnya kelangsungan kegiatan usaha.
5. Memperoleh kepercayaan melalui kepuasan pelanggan dan terciptanya kesetiaan pelanggan.

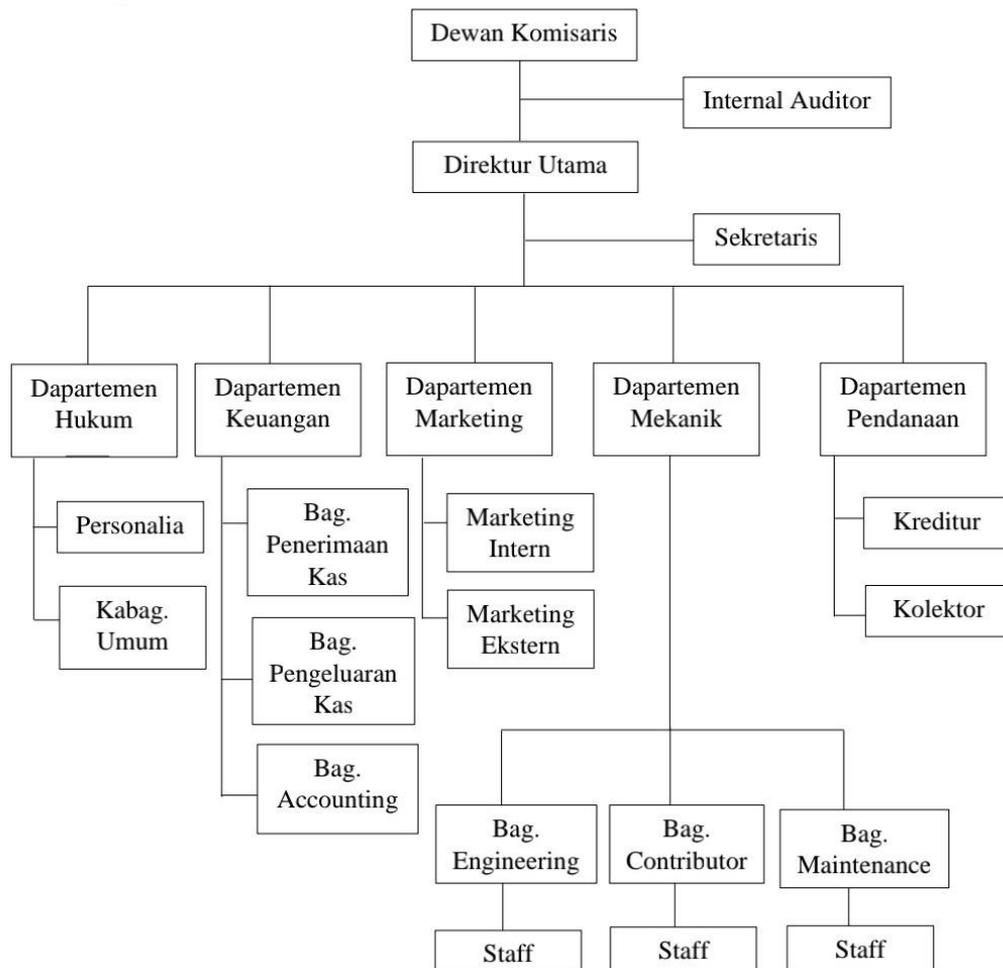
#### **4.2 Struktur Organisasi PT. Razza Prima Trafo Medan**

Struktur organisasi adalah satu bagan yang menggambarkan secara skematis penetapan tugas-tugas, fungsi wewenang serta tanggungjawab masing-masing dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya sesuai dengan bakat, pendidikan, pengalaman, dan keahlian. Struktur organisasi berfungsi untuk menyelenggarakan tugas perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan oleh kantor dan karyawan, sehingga mereka mengetahui kewajiban, tugas, wewenang dan tanggungjawab serta karyawan dapat mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan penuh tanggungjawab.

Organisasi dalam perusahaan merupakan tempat untuk melakukan tugas-tugas atau pekerjaan dalam menetapkan tanggungjawab dalam suatu badan atau inti usaha guna terealisasinya rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan pekerjaan dapat diterapkan, sehingga efisiensi efektifitas kerja dapat diwujudkan melalui kerja sama dengan koordinasi yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat

dicapai. Suatu instansi terdiri dari berbagai unit kerja yang dapat dilaksanakan perseorangan, maupun kelompok kerja yang berfungsi untuk melaksanakan serangkaian kegiatan tertentu dan mencakup tata hubungan serta vertikal, melalui saluran tunggal. Struktur organisasi PT. Razza Prima Trafo sebagai berikut :



Sumber : PT. Razza Prima Trafo

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**

Adapun pembagian tugas dan wewenang setiap bagian di dalam perusahaan ini adalah sebagai berikut:

### 1. Dewan Komisaris

Tugas dari dewan komisaris adalah mewakili para pemegang saham untuk melakukan pengawasan mengenai kegiatan-kegiatan perusahaan yang dilakukan oleh direksi dan semua pegawainya.

### 2. Direktur Utama

Tugas dari direktur utama adalah:

- a. Memberikan pengarahan dan petunjuk secara garis besar, pengawasan umum dan semua program yang telah digariskan.
- b. Mewakili perusahaan dalam tugasnya untuk membina hubungan eksternal dan internal perusahaan.
- c. Mengambil keputusan sebagaimana didelisasikan oleh BOD atau pada situasi tertentu yang dianggap perlu, diputuskan dalam meeting-meeting BOD (*Board Of Director*).

### 3. Sekretaris

Tugas dari sekretaris adalah:

- a. Mengatur rapat yang hendak diadakan.
- b. Menyimpan dan mendistribusikan surat-surat yang berhubungan dengan kepentingan Direktur Utama.

### 4. Internal Auditor

Tugas dari internal auditor adalah:

- a. Melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan yang berhubungan dengan pembukuan keuangan dan aset perusahaan.
- b. Membantu Direktur Utama dalam mengawasi jalannya perusahaan secara keseluruhan.

- c. Memeriksa secara periodik setiap kegiatan yang harus diawasi dalam perusahaan.

## 5. Departemen Hukum

Mempunyai tugas mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan jalur hukum yang terjadi di lingkungan perusahaan baik eksternal dan internal.

Bagian ini terdiri:

### a. Personalia

Tugas dari personalia adalah:

1. Merencanakan pengadaan, pengembangan dan pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan.
2. Mewakili perusahaan dalam urusan di luar perusahaan (hubungan dengan pelanggan).
3. Melakukan perekrutan karyawan baru apabila perusahaan memerlukan.
4. Mengurus keluar masuk dan pemecatan karyawan.
5. Membuat gaji karyawan.

### b. Kabag Umum

Tugas dari kabag umum adalah:

1. Melakukan pembelian untuk keperluan perusahaan.
2. Mengatur permasalahan urusan perusahaan.

## 6. Departemen Keuangan

Mempunyai tugas mengkoordinasi pemasukan dan pengeluaran yang untuk mendukung operasional perusahaan dalam mencapai tujuan. Departemen keuangan terdiri dari:

- a. Bagian Penerimaan Kas, mempunyai tugas menerima semua pemasukan kas perusahaan untuk mendukung operasional dalam mencapai tujuan.
- b. Bagian Pengeluaran Kas, mempunyai tugas untuk mengkoordinasikan semua pengeluaran kas dari kegiatan operasional perusahaan.
- c. Bagian *Accounting* bertugas melakukan transaksi yang terjadi dan membuat laporan bulanan.

#### 7. Departemen *Marketing*

- a. Bagian *Marketing Intern* yang melaksanakan dan menganalisis segala yang berhubungan dengan konsumen.
- b. Bagian *Marketing Ekstern*, bertugas untuk merencanakan, melaksanakan dan menganalisis promosi perusahaan.

#### 8. Departemen Mekanik

Mempunyai tugas membawahi perbengkelan, yang terdiri dari:

- a. Bagian *Engineering*, bertugas untuk memberikan pelayanan jasa perbaikan trafo. Bagian ini juga terdiri dari beberapa bagian sebagai berikut:
  1. Teknisi, yang bertugas untuk melakukan perbaikan trafo distribusi dengan menggunakan fasilitas umum yang tersedia, seperti:
    - a) *Rewinding Machine* (Mesin Gulung Kumparan)  
Mesin yang digunakan untuk menggulung kumparan dari transformtor untk semua jenis, *type* dan *merk* dari transformator.
    - b) *Heating* (Oven)  
Mesin yang digunakan untuk menghilangkan kadar air atau kelembaban yang terdapat pada transformator sehingga didapat kembali tahan isolasi standar dari sebuah transformator.

c) *Transformator Oil*

Minyak transformator berfungsi mengisolasi kumparan di dalam transformator supaya tidak terjadi loncatan bunga api listrik (hubungan pendek) dan juga sebagai pendingin untuk mengambil panas yang ditimbulkan sewaktu trafo berbeban lalu melepaskan, disamping itu untuk melindungi komponen di dalam transformator terhadap korosi dan oksidasi.

d) *Reclamation Oil Machine*

Mesin yang digunakan untuk mensterilkan minyak transformator sekalipun minyak baru dari partikel air maupun kotoran lainnya sehingga kondisi minyak terjamin dari akibat yang akan timbul seperti bunga api (hubungan pendek)

2. *Pre Delivery Inspection* (PDI), yang bertugas untuk mengecek, mempersiapkan trafo sebelum diserahkan kepada bagian *driver* untuk dikirim ke pembeli.
  3. *Front Desk*, bertugas untuk menerima pendaftaran trafo yang bergaransi.
  4. *Final Desk*, bertugas untuk mengecek trafo yang telah diperbaiki oleh mekanik sebelum diserahkan ke pembeli.
  5. Administrasi, bertugas untuk menerima pembayaran atas jasa perbaikan yang telah dilakukan perusahaan.
- b. Bagian *Contributor*, terdiri dari dua bagian yang terdiri dari staff, yaitu:
1. *Customer engineering*, bertugas memberikan pelayanan kepada pembeli seperti informasi material.

2. *Stock*, bertugas untuk melakukan pencatatan mutasi material yang terpakai.

c. Bagian *Maintenance*

Bagian ini bertugas untuk mengkoordinasi:

1. *Driver*, bertugas untuk mengkoordinasi barang kepada pembeli.
2. *Security*, bertugas untuk menjaga keamanan perusahaan dan mengawasi keluar masuknya trafo dalam perusahaan.

9. Departemen Pendanaan

Departemen pendanaan terdiri dari dua bagian, yaitu:

- a. Bagian Kreditur, yang bertugas melakukan pencatatan dan pengawasan terhadap piutang kepada debitur.
- b. Bagian Kolektor, bertugas melakukan pencatatan atas pembayaran sebagai pengawasan dalam hal penagihan.

### 4.3 Hasil Penelitian

Untuk lebih terarahnya observasi ini kuesioner dapat di lihat pada penyajian berikut ini:

#### 4.3.1. Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	32	40%
2.	Perempuan	48	60%
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki lebih sedikit yaitu 40% dibandingkan dengan responden jenis kelamin perempuan yaitu 60%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 60% atau sebanyak 18 orang.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Masa Kerja**

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	< 1 Tahun	25	31,3%
2.	1-3 Tahun	18	22,5%
3.	3-5 Tahun	29	36,2%
4.	5> Tahun	8	10%
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja 3-5 tahun lebih besar yaitu 36,2% dibandingkan dengan responden masa kerja <1 tahun yaitu 31,3%, masa kerja 1-3 tahun yaitu 22,5%, dan masa kerja 5> tahun yaitu 10%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini masa kerja 3-5 tahun lebih besar yaitu 36,2% atau sebanyak 29 orang.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan**

No.	Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	PNS	10	12,5%
2.	Pegawai Swasta	33	41,3%
3.	Wirausaha	10	12,5%
4.	Mahasiswa/Pelajar	27	33,7%
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pekerjaan pegawai swasta 41,3% dibandingkan dengan pendidikan PNS yaitu 12,5%, wirausaha dan Mahasiswa/Pelajar lebih besar yaitu 33,7% dan mahasiswa/pelajar lebih besar yaitu 33,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini dengan pekerjaan pegawai swasta yaitu 41,3% atau sebanyak 33 orang.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SD	0	0%
2.	SMP	0	0%
3.	SMA	35	43,8%
4.	S1/S2/S3	45	56,2%
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan S1/S2/S3 lebih besar yaitu 56,2% dibandingkan dengan responden dengan pendidikan SMA yaitu 43,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini pendidikan S1/S2/S3 lebih besar yaitu 56,2% atau sebanyak 45 orang.

#### **4.3.2. Deskripsi Variabel**

Pada penelitian ini akan dijelaskan secara deskriptif variabel terhadap tanggapan responden. Berikut ini hasil pengolahan data yang merupakan deskriptif pertanyaan responden.

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Isi Pekerjaan</b>											
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja karyawan	10	12,5	37	46,3	11	13,8	20	25	2	2,5
2	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini	14	17,5	32	40	34	42,5	0	0	0	0
<b>Kesempatan untuk Maju</b>											
3	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan	16	20	53	66,3	11	13,8	0	0	0	0
4	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan	8	10	27	33,8	45	56,3	0	0	0	0
<b>Gaji</b>											
5	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya	13	16,3	52	65	15	18,8	0	0	0	0
6	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	5	6,3	53	66,3	22	27,5	0	0	0	0
<b>Rekan Kerja</b>											
7	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	18	22,5	51	63,7	11	13,8	0	0	0	0
8	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi	10	12,5	26	32,5	44	55	0	0	0	0
<b>Kondisi Kerja</b>											
9	Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan	10	12,5	37	46,3	11	13,8	20	25	2	2,5

	yang baik pada karyawan											
10	Saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan	10	12,5	26	32,5	44	55	0	0	0	0	0

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan secara rinci tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

Hasil kuesioner nomor 1 berkaitan tentang saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja karyawan dengan jawaban responden, terdapat 10 orang atau 12,5% sangat setuju, 37 orang atau 46,3% setuju, 11 orang atau 13,8% kurang setuju, 20 orang atau 25% tidak setuju dan 2 orang atau 2,5% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 37 orang (46,3%) dari 80 responden menjawab setuju dengan senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Jadi dapat disimpulkan, bahwa karyawan senang dengan pekerjaannya karena pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan pendidikan serta pengalaman kerja yang dimilikinya. Kinerja karyawan baik, diperlukan tenaga tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain itu pengalaman kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Hasil kuesioner nomor 2 berkaitan tentang saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini dengan jawaban responden, terdapat 14 orang atau 17,5% sangat setuju, 32 orang atau 40% setuju dan 34 orang atau 42,5% kurang setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 34 orang (42,5%) dari 80 responden menjawab kurang setuju dengan senang karena mendapatkan pengalaman baru. Jadi dapat disimpulkan, bahwa karyawan kurang senang karena mendapatkan pengalaman baru dikarenakan pekerjaan yang baru dijalankan oleh karyawan butuh penyesuaian dalam menjalaninya. Kurangnya pengalaman kerja dari karyawan dapat berdampak bagi berjalannya pekerjaan karyawan sehingga tugas yang seharusnya dapat ditarget selesai menjadi tidak cepat terselesaikan.

Dari kedua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator isi pekerjaan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain latar belakang pendidikan karyawan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh masa kerja atau pengalaman kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja. Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Pengalaman kerja menjadi hal yang penting bagi karyawan, hal tersebut karena karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan merasa lebih mudah menjalankan tugasnya saat bekerja.

Hasil kuesioner nomor 3 berkaitan tentang saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan dengan jawaban responden, terdapat 16 orang atau 20% sangat setuju, 53 orang atau 66,3% setuju dan 11 orang atau 13,8% kurang setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 55 orang (66,3%) dari 80 responden menjawab setuju dengan senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan). Jadi dapat disimpulkan, bahwa

karyawan kurang senang karena mendapatkan pengalaman baru dikarenakan pekerjaan yang baru dijalankan oleh karyawan butuh penyesuaian dalam menjalaninya. Kurangnya pengalaman kerja dari karyawan dapat berdampak bagi berjalannya pekerjaan karyawan sehingga tugas yang seharusnya dapat ditarget selesai menjadi tidak cepat terselesaikan.

Hasil kuesioner nomor 4 berkaitan tentang saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan dengan jawaban responden, terdapat 8 orang atau 10% sangat setuju, 27 orang atau 33,8% setuju dan 45 orang atau 56,3% kurang setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 45 orang (56,3%) dari 80 responden menjawab kurang setuju dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan, karena karyawan juga berfikir hal lain yang mempengaruhi promosi yaitu masa kerja. Terkadang karyawan yang bekerja dalam jangka waktu yang lama juga ingin di promosikan walaupun kurang memiliki prestasi kerja yang baik.

Dari kedua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kesempatan untuk maju mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam melakukan pekerjaan karyawan mempunyai keinginan untuk berkarier dengan jalan mendapatkan promosi jabatan. Kesempatan promosi jabatan memiliki efek terhadap kepuasan kerja. Permasalahannya ada tidak kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Kemudian aspek sosial adalah salah satu sikap kesempatan untuk maju yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidaknya dalam bekerja. Kebijakan promosi yang adil dan transparan terhadap semua

pegawai dapat memberi dampak pada mereka yang memperoleh kesempatan di promosikan seperti perasaan senang, bahagia dan memperoleh kepuasan atas kerjanya.

Hasil kuesioner nomor 5 berkaitan tentang saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya dengan jawaban responden, terdapat 13 orang atau 16,3% sangat setuju, 52 orang 65% setuju dan 15 orang atau 18,8% kurang setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 52 orang (65%) dari 80 responden menjawab setuju dengan menerima gaji sesuai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Jadi dapat disimpulkan, dengan gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dengan jabatannya.

Hasil kuesioner nomor 6 berkaitan tentang saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan dengan jawaban responden, terdapat 5 orang atau 6,3% sangat setuju, 53 orang atau 66,3% setuju dan 22 orang atau 27,5% kurang setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 53 orang (66,3%) dari 80 responden menjawab setuju dengan menerima kenaikan gaji sesuai tanggung jawab pekerjaan pekerjaannya. Jadi dapat disimpulkan, gaji merupakan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam bidang produksi atau faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya dengan kata lain upah adalah harga dari tenaga yang dibayarkan atas jasa dalam produksi. Jika pekerja tidak menerima gaji akan mempengaruhi standar kehidupan bagi para pekerja.

Dari kedua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator gaji sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor gaji menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika hak dari karyawan dapat terpenuhi kinerja karyawan juga akan meningkat yang menyebabkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Banyak orang yang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu hal ini memang bisa diterima, terutama dalam suatu negara yang sedang berkembang dimana uang merupakan kebutuhan yang vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.

Hasil kuesioner nomor 7 berkaitan tentang saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya dengan jawaban responden, terdapat 18 orang atau 22,5% sangat setuju, 51 orang atau 63,8% setuju dan 11 orang atau 13,8% kurang setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 51 orang (63,8%) dari 80 responden menjawab setuju dengan senang bekerja karena rekan kerja selalu memberikan dukungan yang cukup. Jadi dapat disimpulkan, saat karyawan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, karyawan juga akan merasa lebih terkoneksi pada perusahaan. Ketika hubungan baik terjalin, karyawan akan berpikir bahwa pekerjaan ini adalah pekerjaan yang tepat bagi kita dan tentunya perusahaan ini juga merupakan perusahaan yang tepat. Karyawan sudah merasa memang sudah berada di tempat yang seharusnya, tentunya kamu juga akan mampu bekerja dengan kinerja yang baik.

Hasil kuesioner nomor 8 berkaitan tentang saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dengan jawaban responden, terdapat 10 orang atau 12,5% sangat setuju, 26 orang atau 32,5% setuju dan 44 orang atau 55% kurang setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 44 orang (55%) dari 80 responden menjawab kurang setuju dengan senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Jadi dapat disimpulkan, walaupun terkadang rekan kerja kurang memotivasi, sebagai karyawan yang ingin berkarir lebih maju setiap karyawan harus mampu memotivasi dirinya sendiri untuk bisa mendapatkan kepuasan kerja yang baik.

Dari kedua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator rekan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Team work* yang baik, saling memberikan dukungan, bantuan, atau saran akan membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Hubungan baik dengan rekan kerja akan sangat berarti jika pekerjaan tersebut membutuhkan kerja sama tim. Eratnya hubungan dengan rekan kerja atau team work akan mempengaruhi pada mutu kerja yang dihasilkan. Kelompok dengan tingkat kekompakan yang tinggi akan membuat karyawan merasa puas berada dalam kelompoknya. Hal ini disebabkan karena berkurangnya ketegangan dan kecemasan dalam kelompok dan individu yang ada dalam kelompok tersebut mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

Hasil kuesioner nomor 9 berkaitan tentang saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan dengan jawaban responden, terdapat 10 orang atau 12,5% sangat setuju, 37 orang atau 46,3%

setuju, 11 orang atau 13,8% kurang setuju, 20 orang atau 25% tidak setuju dan 2 orang atau 2,5% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 37 orang (46,3%) dari 80 responden menjawab setuju dengan merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik. Jadi dapat disimpulkan, untuk menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan karyawan, dibutuhkan sikap saling menghargai dan menerima. Selain karyawan yang dituntut untuk memahami atasannya, seorang atasan juga harus mampu menunjukkan sikap terbaiknya.

Hasil kuesioner nomor 10 berkaitan tentang saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja dengan jawaban responden, terdapat 10 orang atau 12,5% sangat setuju, 26 orang atau 32,5% setuju dan 44 orang atau 55% kurang setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 44 orang (55%) dari 80 responden menjawab kurang setuju dengan merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja. Jadi dapat disimpulkan, atasan boleh memberikan kritikan dan koreksi yang diperlukan agar membuat hasil pekerjaan menjadi lebih baik dibandingkan sebelumnya. Namun akan lebih baik jika sebagai atasan menggunakan pendekatan secara tidak langsung pada karyawan yang melakukan kesalahan serta membantu memberikan solusi terkait masalah yang dihadapi. Hal ini ditujukan agar karyawan bisa belajar dari kesalahan yang mereka buat. Sehingga atasan bisa terlibat dalam diskusi bersama karyawan untuk mencari solusi untuk memperbaiki kesalahan yang ada.

Dari kedua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kondisi kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Cara terbaik untuk memotivasi karyawan yaitu perusahaan memiliki atasan yang mau mendengarkan dan menghargai pendapat atau ide dari karyawan. Tentunya setiap orang ingin pendapatnya didengarkan, tidak terkecuali karyawan. Perusahaan dapat dikatakan menjadi perusahaan yang baik apabila memberi kesempatan bagi karyawan-karyawannya untuk mengembangkan ide-ide yang mereka miliki. Sehingga sebisa mungkin harga setiap ide-ide baru yang diberikan oleh karyawan-karyawan agar mampu meningkatkan kepuasan kerja.

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	F	%	F	%	F
<b>Penerangan</b>											
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.	23	28,7	39	48,8	18	22,5	0	0	0	0
2	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah saya.	27	33,8	45	56,3	8	10	0	0	0	0
<b>Sirkulasi udara</b>											
3	Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik.	23	28,7	39	48,8	18	22,5	0	0	0	0
4	Kualitas udara disekitar tempat bekerja saya kurang baik	14	17,5	51	63,7	14	17,5	1	1,3	0	0
<b>Kebisingan</b>											
5	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya.	18	22,5	47	58,8	15	18,8	0	0	0	0
6	Tempat kerja terganggu suara	13	16,3	58	72,5	9	11,3	0	0	0	0

	bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman										
<b>Dekorasi</b>											
7	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja	23	28,7	46	57,5	11	13,8	0	0	0	0
8	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya.	23	28,7	45	56,3	12	15	0	0	0	0
<b>Bau-bauan</b>											
9	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap.	23	28,7	39	48,8	18	22,5	0	0	0	0
10.	Pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap.	23	28,7	45	56,3	12	15	0	0	0	0

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan secara rinci tentang hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja , yaitu sebagai berikut:

Hasil kuesioner nomor 1 berkaitan tentang penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya dengan jawaban responden, terdapat 23 orang atau 28,8% sangat setuju, 39 orang atau 48,8% setuju dan 18 orang atau 22,5% kurang setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 39 orang (48,8%) dari 80 responden menjawab setuju dengan senang dengan penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan, bahwa tempat kerja yang baik sebaiknya mempunyai penerangan yang baik juga.. Penerangan yang kurang maksimal juga berisiko membuat mata karyawan cepat lelah dan menjadi tidak fokus saat

bekerja. Dengan penerangan yang demikian sulit rasanya untuk bertahan di ruangan dalam jangka waktu yang panjang.

Hasil kuesioner nomor 2 berkaitan tentang penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah saya dengan jawaban responden, terdapat 27 orang atau 33,8% sangat setuju, 45 orang atau 56,3% setuju dan 8 orang atau 10% kurang setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 45 orang (56,3%) dari 80 responden menjawab setuju dengan penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah saat bekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Selanjutnya intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya menjadi lebih maksimal.

Dari kedua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator penerangan akan mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Pencapaian kepuasan kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para karyawan dalam melakukan aktivitas. Pencahayaan di lingkungan kerja baru disebut efektif apabila pegawai merasa nyaman secara visual akibat pencahayaan yang seimbang.

Hasil kuesioner nomor 3 berkaitan tentang sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah cukup baik dengan jawaban responden, terdapat 23 orang atau 28,8% sangat setuju, 39 orang atau 48,8% setuju dan 18 orang atau 22,5% kurang setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 39 orang (48,8%) dari 80 responden menjawab setuju dengan sirkulasi ruangan kerja

karyawan sangat baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa sirkulasi udara tidak baik didalam ruangan akan terasa lembab. Dengan demikian para karyawan akan merasa tidak nyaman dan tidak betah berada didalam ruangan kerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak berjalan dengan baik dan tidak menutup kemungkinan terjadi kesalahan-kesalahan. Oleh karena itu sirkulasi udara yang baik didalam ruangan sangat penting untuk diperhatikan.

Hasil kuesioner nomor 4 berkaitan tentang kualitas udara disekitar tempat bekerja saya kurang baik dengan jawaban responden, terdapat 14 orang atau 17,5% sangat setuju, 51 orang atau 63,8% setuju, 14 orang atau 17,5% kurang setuju dan 1 orang atau 1,3% tidak setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 51 orang (63,8%) dari 80 responden menjawab setuju dengan kualitas udara disekitar tempat kurang baik akan menurunkan kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa Udara pada beberapa tempat kerja, terutama yang peralatannya menghasilkan panas, harus disirkulasikan untuk menghasilkan kenyamanan. Tanpa sirkulasi udara, temperatur udara sekitar akan meningkat dengan demikian kepuasan kerja yang dinilai dari lingkungan kerja tidak akan tercapai.

Dari kedua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator sirkulasi udara akan mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Dengan terpenuhinya kualitas dan kuantitas udara yang baik maka akan memberikan keuntungan yang banyak bagi kantor antara lain meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan mutu kerja kantor, menjaga kesehatan pegawai, meningkatkan semangat kerja.

Hasil kuesioner nomor 5 berkaitan tentang tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya dengan jawaban responden, terdapat 18 orang atau 22,5% sangat setuju, 47 orang atau 58,8% setuju dan 15 orang atau 18,8% kurang setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 47 orang (58,8%) dari 80 responden menjawab setuju dengan tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan serta akan menurunkan kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan karyawan.

Hasil kuesioner nomor 6 berkaitan tentang tempat kerja terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman dengan jawaban responden, terdapat 13 orang atau 16,3% sangat tidak setuju, 58 orang 72,5% setuju dan 9 orang atau 11,3% kurang setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 58 orang (72,5%) dari 80 responden menjawab setuju dengan jika tempat kerja terganggu suara bising sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan nyaman. Jadi dapat disimpulkan bahwa di dalam kegiatan perusahaan, kebisingan bisa mengganggu konsentrasi dan menyebabkan pengalihan perhatian sehingga tidak fokus dalam melakukan kegiatan pekerjaannya.

Dari kedua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kebisingan akan mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Kebisingan merupakan salah satu faktor lingkungan kerja yang dapat menimbulkan dampak pada gangguan pendengaran, stress kerja, hipertensi, kelalahan kerja dan perasaan tidak senang.

Hasil kuesioner nomor 7 berkaitan tentang di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja dengan jawaban responden, terdapat 23 orang atau 28,8% sangat setuju, 46 orang atau 57,5% setuju dan 11 orang atau 13,8% kurang setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 46 orang (57,5%) dari 80 responden menjawab setuju dengan jika ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemilihan warna, cahaya dan sirkulasi udara sangat mempengaruhi minat. Semakin gelap cahaya dan warna yang suram di dalam ruangan, semakin enggan pemakai menggunakan jasa layanan perpustakaan dan warna yang paling diinginkan oleh pemakai adalah warna putih karena warna putih memberikan warna cerah untuk ruangan perpustakaan.

Hasil kuesioner nomor 8 berkaitan tentang fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya dengan jawaban responden, terdapat 23 orang atau 28,8% sangat setuju, 45 orang 56,3% setuju dan 12 orang atau 15% kurang setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 45 orang (56,3%) dari 80 responden menjawab setuju dengan fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa fasilitas adalah penyedia perlengkapan–perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaanya, sehingga kebutuhan–kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Oleh karena itu fasilitas merupakan sarana pendukung yang digunakan dalam kegiatan sehari-hari agar kinerja pegawai di instansi tersebut sesuai dengan tujuan yang telah dibuat.

Dari kedua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dekorasi akan mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Penataan perkantoran yang baik dapat menentukan kelancaran dari suatu pekerjaan yang ada di dalam kantor tersebut, selain itu tata ruang juga berhubungan langsung dengan para pengguna ruang kantor, karena para pegawai akan bekerja secara terus menerus pada setiap harinya di ruangan tersebut. Penggunaan ruang secara efektif serta mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, maupun memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai.

Hasil kuesioner nomor 9 berkaitan tentang tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap dengan jawaban responden, terdapat 23 orang atau 28,8% sangat setuju, 39 orang atau 48,8% setuju dan 18 orang atau 22,5% kurang setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 39 orang (48,8%) dari 80 responden menjawab setuju dengan tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap. Jadi dapat disimpulkan bahwa 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.

Hasil kuesioner nomor 10 berkaitan tentang pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap dengan jawaban responden, terdapat 23 orang atau 28,8% sangat setuju, 45 orang 56,3% setuju dan 12 orang atau 15% kurang setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 45 orang (56,3%) dari 80 responden menjawab setuju dengan pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengharum ruangan dipilih karena dianggap dapat mengusir bau tidak sedap dan menggantikannya dengan wewangian yang lebih segar. Meskipun seringkali dianggap remeh, namun pengharum ruangan bisa membangkitkan suasana hati menjadi lebih baik. Dengan membaiknya suasana hati, diharapkan dapat meningkatkan produktifitas terutama bagi para pekerja.

Dari kedua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator bau-bauan akan mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Keadaan lingkungan kerja yang adanya bau-bauan dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terus menerus dihisap oleh karyawan lama kelamaan akan mempengaruhi kepekaan penciuman.

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Jawaban Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	F	%	F	%	F
<b>Kejelasan</b>											
1	Secara jelas karyawan menyampaikan berita yang berupa pesan.	5	6,3	39	48,8	34	42,5	2	2,5	0	0
2	Efek komunikasi harus jelas dalam memahami makna.	7	8,8	35	43,8	34	42,5	4	5	0	0
<b>Ketepatan</b>											
3	Karyawan mampu dalam penyampaian ketepatan berita yang berupa pesan.	2	2,5	44	55	34	42,5	0	0	0	0
4	Karyawan mampu dalam penyampaian ketepatan berita yang berupa pesan.	0	0	41	51,2	29	36,3	10	12,5	0	0
<b>Konteks</b>											
5	Karyawan mampu dalam penyampaian kelengkapan berita yang berupa pesan.	0	0	36	45	40	50	4	5	0	0

6	Komunikasi yang baik berdasarkan ketersediaan tingkat media pengiriman berita.	2	2,5	38	47,5	33	41,3	6	7,5	1	1,3
<b>Alur</b>											
7	Karyawan harus memiliki kemampuan untuk merumuskan ide dalam komunikasi.	8	10	18	22,5	53	66,3	1	1,3	0	0
8	Karyawan harus mampu untuk menyampaikan berita mengenai komunikasi.	0	0	25	31,3	47	58,8	8	10	0	0
<b>Budaya</b>											
9	Karyawan selalu ingin merasa puas dalam berkomunikasi.	5	6,3	39	48,8	34	42,5	2	2,5	0	0
10.	Komunikasi mempengaruhi hubungan yang baik antar karyawan	0	0	25	31,3	47	58,8	8	10	0	0

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan secara rinci tentang hal-hal yang berkaitan dengan komunikasi, yaitu sebagai berikut:

Hasil kuesioner nomor 1 berkaitan tentang secara jelas karyawan menyampaikan berita yang berupa pesan dengan jawaban responden, terdapat 5 orang atau 6,3% sangat setuju, 39 orang atau 48,1% setuju, 34 orang atau 43% kurang setuju dan 2 orang atau 2,5% tidak setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 39 orang (48,1%) dari 80 responden menjawab setuju dengan secara jelas karyawan menyampaikan berita yang berupa pesan. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menyampaikan berita serta informasi yang diterimanya kepada rekan kerja serta atasan dengan baik tanpa terjadi kesalah pahaman.

Hasil kuesioner nomor 2 berkaitan tentang efek komunikasi harus jelas dalam memahami makna dengan jawaban responden, terdapat 7 orang atau 8,8% sangat tidak setuju, 35 orang atau 43,8% setuju, 34 orang atau 42,5% kurang setuju dan 4 orang atau 5% tidak setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 39 orang (48,1%) dari 80 responden menjawab setuju dengan secara jelas karyawan menyampaikan berita yang berupa pesan. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menyampaikan berita serta informasi yang diterimanya kepada rekan kerja serta atasan dengan baik tanpa terjadi kesalah pahaman.

Dari kedua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kejelasan akan mempengaruhi komunikasi kerja karyawan. Kejelasan dari informasi yang disampaikan komunikator sangat penting. Untuk menghindari kesalahpahaman komunikasi dalam menangkap isi informasi yang disampaikan komunikator. Kejelasan disini mencakup kejelasan isi pesan, kejelasan tujuan yang akan dicapai, kejelasan kata-kata (verbal) yang digunakan, dan kejelasan bahasa tubuh (non verbal) yang digunakan.

Hasil kuesioner nomor 3 berkaitan tentang karyawan mampu dalam penyampaian ketepatan berita yang berupa pesan dengan jawaban responden, terdapat 2 orang atau 2,5% sangat setuju, 44 orang atau 55% setuju, 34 orang atau 42,5% kurang setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 44 orang (55%) dari 80 responden menjawab setuju dengan karyawan mampu dalam penyampaian ketepatan berita yang berupa pesan. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menyampaikan berita dengan akurat berdasarkan fakta yang ada dan tidak dilebih-lebihkan.

Hasil kuesioner nomor 4 berkaitan tentang karyawan mampu dalam penyampaian ketepatan berita yang berupa pesan dengan jawaban responden,

terdapat 41 orang atau 51,3% setuju, 29 orang atau 36,3% kurang setuju dan 10 orang atau 12,5% tidak setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 41 orang (51,3%) dari 80 responden menjawab setuju dengan karyawan mampu dalam penyampaian ketepatan berita yang berupa pesan. Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikator perlu memiliki kredibilitas dimata komunikan, misalnya dalam hal tingkat keahliannya dalam bidang yang bersangkutan dengan pesan/ informasi yang disampaikan.

Dari kedua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator ketepatan akan mempengaruhi komunikasi kerja karyawan. Kesenambungan dan konsistensi informasi yang disampaikan diperlukan agar komunikasi berhasil dilakukan. Pesan perlu disampaikan secara terus menerus dan konsisten. Pesan yang disampaikan sebelumnya dengan pesan selanjutnya tidak saling bertentangan.

Hasil kuesioner nomor 5 berkaitan tentang karyawan mampu dalam penyampaian kelengkapan berita yang berupa pesan dengan jawaban responden, terdapat 36 orang atau 45% setuju, 40 orang atau 50% kurang setuju dan 4 orang atau 5% tidak setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 40 orang (50%) dari 80 responden menjawab kurang setuju dengan karyawan mampu dalam penyampaian kelengkapan berita yang berupa pesan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kemampuan karyawan dalam berkomunikasi berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan kemampuan penerima pesan dalam memahami pesan yang disampaikan. Karyawan harus mampu menggunakan bahasa (baik

verbal maupun non verbal) yang sesuai dan dipahami oleh karyawan lainnya saat menyampaikan pesan.

Hasil kuesioner nomor 6 berkaitan tentang komunikasi yang baik berdasarkan tingkat ketersediaan media pengiriman berita dengan jawaban responden, terdapat 2 orang atau 2,5% sangat setuju, 38 orang atau 47,5% setuju, 33 orang atau 41,3% kurang setuju, 6 orang atau 7,5% tidak setuju dan 1 orang atau 1,3% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 33 orang (41,3%) dari 80 responden menjawab setuju dengan komunikasi yang baik berdasarkan tingkat ketersediaan media pengiriman berita. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penyampaian komunikasi yang dilakukan media sebagai perantara. Saat ini dengan perkembangan informasi yang lebih luas, kebanyakan karyawan menyampaikan informasi melalui media.

Dari kedua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator konteks akan mempengaruhi komunikasi kerja karyawan. Konteks berkaitan dengan situasi dan kondisi dimana komunikasi berlangsung. Konteks disini terdiri dari aspek yang bersifat fisik (iklim, cuaca); aspek Psikologis; aspek sosial; dan aspek waktu. Agar komunikasi dapat berjalan dengan baik, komunikator harus memperhatikan situasi dan kondisi dimana komunikasi berada.

Hasil kuesioner nomor 7 berkaitan tentang karyawan harus memiliki kemampuan untuk merumuskan ide dalam komunikasi dengan jawaban responden, terdapat 8 orang atau 10% sangat setuju, 18 orang atau 22,5% setuju, 53 orang atau 66,3% kurang setuju dan 1 orang atau 1,3% tidak setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 53 orang (66,3%) dari 80 responden menjawab setuju dengan karyawan harus memiliki kemampuan untuk merumuskan ide dalam komunikasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kemampuan untuk merumuskan ide harus dimiliki oleh karyawan, karena dalam mendapatkan informasi yang cukup untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga hal ini mendorong mereka untuk menyelesaikan.

Hasil kuesioner nomor 8 berkaitan tentang karyawan harus mampu untuk menyampaikan berita mengenai komunikasi dengan jawaban responden, terdapat 25 orang atau 31,3% setuju, 47 orang atau 58,8% kurang setuju dan 8 orang atau 10% tidak setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 47 orang (58,8%) dari 80 responden menjawab kurang setuju dengan karyawan harus mampu untuk menyampaikan berita mengenai komunikasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang telah mampu mengkomunikasikan pekerjaan terhadap karyawan lainnya akan menyebabkan perasaan puas dengan adanya peran komunikasi yang efektif dan perhatian dari perusahaan.

Dari kedua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator alur akan mempengaruhi komunikasi kerja karyawan. Saluran distribusi (*channels of distribution*) berkaitan dengan sarana/ media penyampaian pesan. Sebaiknya karyawan menggunakan media yang sesuai dan tepat sasaran. Misalnya dengan menggunakan media yang telah umum digunakan karyawan. Dengan begitu, karyawan tidak bingung dan komunikasi dapat berjalan dengan baik.

Hasil kuesioner nomor 9 berkaitan tentang karyawan selalu ingin merasa puas dalam berkomunikasi dengan jawaban responden, terdapat 5 orang atau 6,3%

sangat setuju, 39 orang atau 48,1% setuju, 34 orang atau 43% kurang setuju dan 2 orang atau 2,5% tidak setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 39 orang (48,1%) dari 80 responden menjawab setuju dengan karyawan selalu ingin merasa puas dalam berkomunikasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya pasti memiliki emosi yang sedikit tidak stabil di tempat kerja. Apalagi dengan karir yang tidak berkembang sesuai harapan hingga kepuasan kerja yang rendah bisa dirasakan oleh karyawan.

Hasil kuesioner nomor 10 berkaitan tentang komunikasi mempengaruhi hubungan yang baik antar karyawan dengan jawaban responden, terdapat 25 orang atau 31,3% setuju, 47 orang atau 58,8% kurang setuju dan 8 orang atau 10% tidak setuju.

Berdasarkan data di atas jawaban responden terbanyak yaitu 47 orang (58,8%) dari 80 responden menjawab setuju dengan komunikasi mempengaruhi hubungan yang baik antar karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak bisa bekerja seorang diri karena pasti ada sebagian pekerjaan yang harus dilakukan bersama tim. Masalah komunikasi sering menjadi masalah yang menyebabkan hasil pekerjaan tidak sesuai harapan. Tanpa adanya komunikasi terbuka dalam karyawan perusahaan bisa menimbulkan kesalahpahaman yang tidak baik untuk hubungan kerja. Oleh karena itu, karyawan perusahaan harus memahami betapa pentingnya komunikasi di tempat kerja dengan baik.

Dari kedua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator budaya akan mempengaruhi komunikasi kerja karyawan. Komunikasi harus dilakukan dalam dua arah jika ingin tujuan komunikasi tercapai. Melalui komunikasi mampu

menumbuhkan ikatan tim menjadi lebih baik dan semakin dekat satu sama lain. Komunikasi secara terbuka sangat diperlukan dalam sebuah tim kerja agar Anda lebih mudah untuk membagi tugas tiap anggota tim, menyelesaikan masalah, dan dalam memberikan motivasi sehingga tidak akan terjadi perselisihan yang lebih jauh. Pentingnya komunikasi di tempat kerja harus dipahami oleh setiap karyawan di sebuah perusahaan karena dengan komunikasi, kita bisa menghubungkan orang-orang dan memberi mereka kesempatan untuk saling berbicara. Hubungan kerja yang baik antar karyawan dapat terwujud jika Anda mampu berkomunikasi secara terbuka, begitu juga dengan rekan kerja di dalam tim.

#### 4.4. Statistik Inferensial

##### 4.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.00 dan dapat dilihat kolom *corrected item-total correlation*. Dengan jumlah  $N = 80$  maka  $df = 80 - 2 = 78$  diperoleh  $r_{tabel} = 0,2199$ . Selanjutnya nilai  $r_{tabel}$  tersebut dibandingkan dengan nilai  $r_{hitung}$  yang telah diketahui di dalam *output*. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pertanyaan dinyatakan valid dan bias dijadikan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Ket
1.	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,527	0,2199	Valid
2.		0,532	0,2199	Valid
3.		0,524	0,2199	Valid
4.		0,459	0,2199	Valid
5.		0,549	0,2199	Valid
6.		0,455	0,2199	Valid
7.		0,562	0,2199	Valid
8.		0,477	0,2199	Valid
9.		0,527	0,2199	Valid
10.		0,477	0,2199	Valid

11.	Lingkungan Kerja (X1)	0,582	0,2199	Valid
12.		0,248	0,2199	Valid
13.		0,582	0,2199	Valid
14.		0,543	0,2199	Valid
15.		0,603	0,2199	Valid
16.		0,628	0,2199	Valid
17.		0,510	0,2199	Valid
18.		0,716	0,2199	Valid
19.		0,582	0,2199	Valid
20.		0,716	0,2199	Valid
21.	Komunikasi (X2)	0,693	0,2199	Valid
22.		0,548	0,2199	Valid
23.		0,498	0,2199	Valid
24.		0,431	0,2199	Valid
25.		0,554	0,2199	Valid
26.		0,335	0,2199	Valid
27.		0,554	0,2199	Valid
28.		0,325	0,2199	Valid
29.		0,693	0,2199	Valid
30.		0,325	0,2199	Valid

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat semua nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan untuk angket jawaban responden dari variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), komunikasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) dapat dinyatakan valid, Sehingga tidak perlu dilakukan pengujian kedua terhadap variabel tersebut.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan	0,829	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0,731	0,60	Reliabel
Komunikasi	0,822	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2021)

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih

dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

#### 4.4.2. Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.2.1. Uji Normalitas

**Tabel 4.10**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,81934449
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,077
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

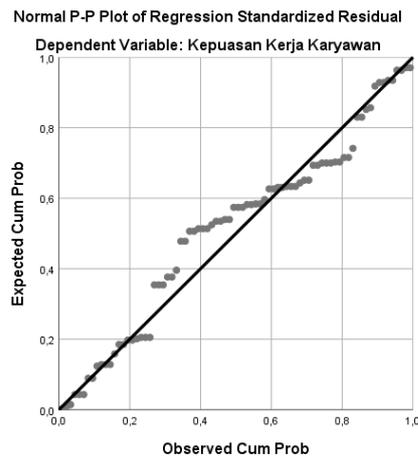
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.



**Gambar 4.2**  
*Normal P-Plot of Regression*

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar menunjukkan bahwa titik-titik yang ada mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Oleh karena itu, data dikatakan berdistribusi normal.

#### 4.4.2.2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.11**  
**Uji Multikolinieritas**

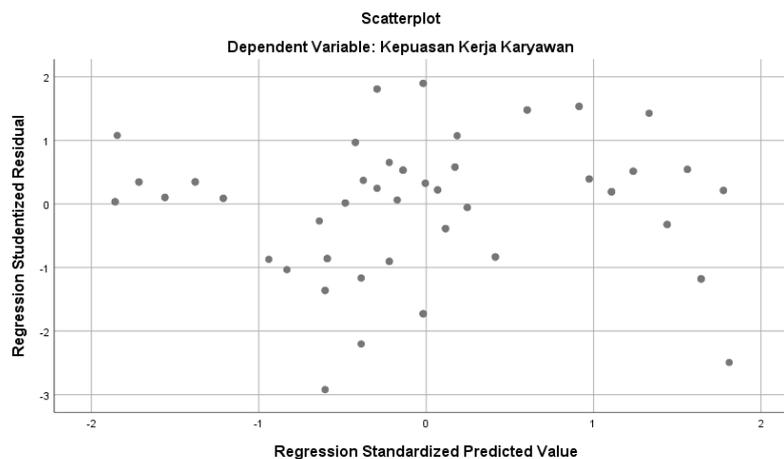
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja	0,919	1,088
Komunikasi	0,919	1,088

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa masing-masing nilai VIF berada sekitar 1 sampai 10, demikian juga hasil nilai *tolerance* mendekati 1 atau diatas 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinieritas.

#### 4.4.2.3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.3**  
*Scatterplot*

Sumber : Data Diolah (2021)

Gambar *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang ada menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Oleh karena itu, model regresi dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

#### 4.4.3. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.12**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,519	2,265		1,995	0,050
Lingkungan kerja	0,455	0,049	0,603	9,264	0,000
Komunikasi	0,316	0,047	0,434	6,678	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan  
Sumber: Data Diolah (2021)

Dari data di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 4,519 + 0,455X_1 + 0,316X_2$$

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut, dapat diterangkan sebagai berikut:

1. Konstanta 4,519 dengan parameter positif menunjukkan bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan komunikasi) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada persamaan nilai konstanta  $\alpha = 4,519$  menunjukkan arti bahwa apabila variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi ( $X_2$ ) tidak ada, maka kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) bernilai 4,519.
2. Koefisien regresi  $X_1$  yaitu lingkungan kerja menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,455 dengan demikian dapat diketahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai dengan  $X_1 = 0,455$  menunjukkan bahwa besarnya nilai lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif sebesar 0,455 (45,5%), apabila variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,455 (45,5%).
3. Koefisien regresi  $X_2$  yaitu komunikasi menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,316 dengan demikian dapat diketahui bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai  $X_2 = 0,316$  menunjukkan bahwa besarnya nilai komunikasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 0,316 (31,6%), apabila variabel komunikasi meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,316 (31,6%).

#### 4.4.3.1. Uji t Hipotesis (Parsial)

**Tabel 4.13**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,519	2,265		1,995	0,050
Lingkungan kerja	0,455	0,049	0,603	9,264	0,000
Komunikasi	0,316	0,047	0,434	6,678	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan  
Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja sebesar 9,264 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $n = 80$  dan  $dk = n - 3 = 77$  maka  $t_{tabel} = 1,991$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9,264 > 1,991$  maka hipotesis diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel komunikasi sebesar 6,678 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $n = 80$  dan  $dk = n - 3 = 77$  maka  $t_{tabel} = 1,991$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,678 > 1,991$  maka hipotesis diterima, yang artinya variabel komunikasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

#### 4.4.3.2. Uji F Hipotesis (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi dengan variabel dependen dan variabel independen mempunyai pengaruh secara statistik. Hasil uji F didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	680,162	2	340,081	90,041	,000 <sup>b</sup>
	Residual	290,826	77	3,777		
	Total	970,988	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan kerja

Sumber : Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui nilai  $F_{hitung} = 90,041$ , sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 80$  dan  $df = n - k$  diperoleh nilai  $F_{tabel} 3,12$  dari hasil ini diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , artinya bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

#### 4.4.3.3. Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-square adalah untuk melihat bagaimana variasi variabel terikat dipengaruhi oleh variasi variabel bebas.

**Tabel 4.15**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 <sup>a</sup>	,700	,693	1,94344

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2021)

Dari data di atas menunjukkan nilai Adjusted R-square sebesar 0,693, hal ini berarti bahwa 69,3% variasi nilai lingkungan kerja dan komunikasi ditentukan

oleh peran variasi tersebut dengan kalimat seperti lingkungan kerja dan komunikasi  $n$  dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 69,3% sementara 30,4% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam model regresi ini.

#### **4.5. Pembahasan**

Adapun pembahasan dalam hal ini mencakup hasil penelitian yang ada berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

##### **4.5.1. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja sebesar 9,264 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $n = 80$  dan  $dk = n - 3 = 77$  maka  $t_{tabel} = 1,991$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9,264 > 1,991$  maka hipotesis diterima, yang artinya secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

Sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan didukung dengan peralatan yang memadai. Lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan dalam suatu organisasi, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan didalam mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan yang dimaksud tidak hanya lingkungan yang berwujud saja melainkan juga lingkungan yang tidak berwujud pula. Misalnya hubungan antara

karyawan, karyawan dengan atasan, situasi kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan, dll.

Berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja pada PT. Razza Prima Trafo Medan semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat pula. Kondisi lingkungan yang dimaksud tidak hanya terbatas pada kenyamanan fisik yang dapat dinikmati secara langsung. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian hasil penelitian (J. S. Hasibuan, 2017) dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

#### **4.5.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung 6,127 yang lebih besar dari  $t$  tabel 1,991, mengindikasikan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi di dalam PT. Razza Prima Trafo Medan sangat diperlukan dalam berjalannya suatu pekerjaan. Berdasarkan data yang diteliti mengenai komunikasi dapat dilihat bahwa komunikasi yang paling dominan dilakukan yaitu komunikasi dari atas ke bawah karena semua pekerjaan yang dilakukan pada PT. Razza Prima Trafo Medan atas dasar perintah atau arahan dari manajer atau pimpinan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing sehingga pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Adapun komunikasi yang digunakan pada PT. Razza Prima Trafo yaitu komunikasi dari bawah ke atas, disini karyawan mempunyai kesempatan untuk menginformasikan dan mengajukan keluhan dan memberikan saran untuk pengembangan perusahaan kedepannya. Sama halnya dengan komunikasi horizontal pada PT. Razza Prima Trafo Medan komunikasi ini hanya dilakukan oleh karyawan karena tukar menukar informasi kebanyakan dilakukan karyawan dengan teman-teman dari bagian yang berbeda terutama apabila muncul masalah-masalah khusus dalam suatu organisasi. Berbeda dengan komunikasi lintas saluran dan komunikasi pribadi pada perusahaan dari data yang diteliti komunikasi ini jarang di lakukan oleh karyawan karena komunikasi ini tidak terlalu berperan penting untuk digunakan dalam suatu organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama proses penelitian adapun dampak kepuasan kerja karyawan yang muncul dari berjalannya suatu komunikasi organisasi di dalam PT. Razza Prima Trafo Medan yaitu pimpinan sudah menjalin hubungan komunikasi yang baik kepada karyawan, sehingga karyawan lebih mudah memahami apa yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa harus menunda nunda pekerjaan dan karyawan telah melaksanakan tugas tugasnya sesuai dengan tupoksi yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Selain itu dapat dilihat juga bahwa karyawan senantiasa selalu menjaga komunikasi di antara sesama karyawan serta mendukung suasana dan lingkungan kerja yang nyaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Arianty, 2019) dengan judul pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (PERSERO) TBK Cabang Belmera Medan.

#### **4.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.**

Mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F didapat nilai  $F_{hitung} = 90,041$ , sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 80$  dan  $df = n - k$  diperoleh nilai  $F_{tabel} 3,12$  dari hasil ini diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan signifikansi  $0,000$  atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  yang artinya bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Dimensi-dimensi dari lingkungan kerja dan komunikasi dalam penelitian ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Komunikasi yang mudah dilakukan merupakan aspek yang dapat memberikan kepuasan kepada para pegawai, karena para pegawai dapat menyampaikan informasi langsung kepada atasan khususnya tentang hal-hal yang berhubungan dengan pengalokasian anggaran yang berkaitan dengan operasional aktivitas masing-masing bidang, termasuk di dalamnya pengadaan fasilitas-fasilitas dan perbaikan-perbaikan fisik kantor yang menjadi penunjang secara langsung bagi diri pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Lingkungan kerja pada perusahaan perhatian untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. beberapa keluhan dari karyawan mengenai lingkungan kerja antara lain penerangan yang kurang dan ruangan loker yang

sempit menyulitkan karyawan pada saat menaruh barang di loker, tidak adanya kantin karyawan sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman saat istirahat, serta areal parkir karyawan yang sempit yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada.

Komunikasi yang mudah dilakukan bawahan kepada atasan juga memotivasi karyawan dalam memenuhi kebutuhan berafiliasi, seperti bekerja untuk menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan dan berusaha menghindari konflik, sehingga dengan adanya komunikasi dari bawah keatas, lingkungan kerja berupa fasilitas yang mendukung pelaksanaan pekerjaan serta terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan yang memberikan motivasi, dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Damsjik, 2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan :

1. Variabel lingkungan kerja diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diketahui dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $9,264 > 1,665$  maka hipotesis diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
2. Variabel komunikasi diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diketahui dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,678 > 1,665$  maka hipotesis diterima yang artinya komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan.
3. Berikutnya dari hasil penelitian uji hipotesis secara simultan diketahui bahwa  $F_{hitung} = 90,041$  dan nilai  $F_{tabel} 3,12$  dari hasil ini diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan hasil penelitian (uji determinasi) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebesar 69,3% sementara 30,7% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam model regresi ini.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka mengharuskan peneliti untuk memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan temuan penelitian diatas, maka saran bagi manajemen perusahaan dalam kaitannya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah manajemen perusahaan diharapkan mampu meningkatkan sarana lingkungan kerja, karena variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya yaitu dengan meningkatkan kualitas tata letak ruang kerja, penerangan, sirkulasi udara, kondisi peralatan kerja, tingkat keamanan, suara gaduh, dan kebersihan. sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
2. PT. Razza Prima Trafo Medan sebaiknya menjaga dengan baik dan meningkatkan komunikasi organisasi dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang tidak kaku, karena lingkungan kerja yang kaku bisa menjadi penyebab komunikasi antar karyawan menurun, dengan terjalinnya komunikasi yang baik maka variabel ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien determinasi 69,3%, sehingga ada peluang bagi peneliti selanjutnya untuk menindaklanjuti penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 5.3. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini, adapun keterbatasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel yang diteliti dalam mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya 2 faktor yaitu lingkungan kerja dan komunikasi, sementara itu masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Masing-masing perusahaan memiliki pribadi karyawan yang berbeda-beda sehingga hasil dari penelitian ini tidak bisa menjadi patokan untuk diterapkan pada perusahaan lain

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Repex Perdana Internasional ( Licensee Of Federal Express ) Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 392–398.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Arianty, N. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 195–205. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Athoilah, A. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Bahri, M. S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Damsjik, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*, 5(1), 99–108.
- Fattah, A. H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Hamali, A. Y., & Budihastuti, E. S. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen (Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>

- Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 12–26.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Juliandi, J., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II ( Persero ) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Khair, H., & Siagian, T. S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Lubis, R. P., Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI : Akuntansi Manajemen Ekonomi*, 2(2), 258–272. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2008). *Administrasi Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Noor, A. (2013). *Manajemen Event*. Bandung: Alfabeta.
- Nugraha, M. B. I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 255–266.

- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyandini, L., Nurweni, H., & Hartati, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi , Lingkungan Kerja , dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Jurnal Cakrawangsa Bisnis*, 1(2), 153–162.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3il.4698>
- Rivai, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Romli, K. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Rustan, A. S., & Hakki, N. (2017). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sari, A. A. I. K., Putra, I. B. U., & Amerta, I. M. S. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswandi. (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis kasus dan pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, S., Bahri, S., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Dan Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Umum Dan Perlengkapan (Studi Kasus Kabupaten Labuhan Batu Utara). *Jurnal Pamator*, 13(1), 118–124.
- Sukendar, M. U. (2017). *Psikologi Komunikasi : Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.

- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H., & Rosmaini, R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Tupti, Z., & Fransiska, Y. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yunsepa, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel Lampung. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 42–53. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.356>

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **1. Data Pribadi**

Nama : Nur Fadillah Afni  
Tempat dan Tanggal Lahir : Sampali, 23 Agustus 1998  
Jenis kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 1 (satu)/Tunggal  
Alamat : Jln. Perhubungan No. 75B Desa Laut Dendang  
No Telepon : 082294302786  
WhatsApp : 085922085053  
Email : [nurfadillahafni1@gmail.com](mailto:nurfadillahafni1@gmail.com)

### **2. Data Orang Tua**

Nama Ayah : Suwardi  
Nama Ibu : Halimatussakdiyah Siregar  
Pekerjaan Ayah : Pegawai Swasta  
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Jln. Perhubungan No. 75B Desa Laut Dendang

### **3. Data Pendidikan Formal**

Sekolah Dasar : SD Negeri 101774 Sampali  
Sekolah Menengah Pertama : SMP Swasta Pahlawan Nasional  
Sekolah Menengah Kejuruan : SMK Negeri 6 Medan  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
(UMSU)

Medan, September 2021

**(Nur Fadillah Afni)**

## KUESIONER

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan**

Di bawah ini ada beberapa kelompok pertanyaan yang seluruhnya berkaitan pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo Medan. Oleh karenanya saya sangat mengharapkan agar Saudara/i dapat memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut sesuai dengan data pribadi, pendapat dan pandangan yang sebenarnya. Jawaban yang Saudara/i berikan tidak memiliki makna salah atau benar, tetapi saya hanya menginginkan pendapat dan pandangan Saudara/i berhubungan dengan pertanyaan yang dibeikan. Adapun cara pengisian dari jawaban Saudara/i antara lain:

- I. Untuk menjawab pertanyaan yang ada pada bagian huruf **A (Identitas Responden)** adalah dengan memberikan tanda *check list* (✓) untuk setiap pilihan jawaban yang sesuai dengan data diri Bapak/Ibu. Sedangkan pada pertanyaan pada “Nomor Respoden” harap dikosongkan dan selanjutnya akan di isi oleh penulis sebagai pengganti nama dari Bapak/Ibu.
- II. Untuk menjawab pertanyaan yang ada pada bagian huruf **B (Kuesioner Penelitian)** adalah dengan memberikan tanda *check list* (✓) pada kolom yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

Adapun penjelasan untuk kolom yang akan di beri tanda antara lain :

- Untuk kolom 1 (satu) adalah jawaban = Sangat Setuju (SS)
- Untuk kolom 2 (dua) adalah jawaban = Setuju (S)
- Untuk kolom 3 (tiga) adalah jawaban = Netral (N)
- Untuk kolom 4 (empat) adalah jawaban = Tidak Setuju (TS)
- Untuk kolom 5 (lima) adalah jawaban = Sangat Tidak Setuju (STS)

## A. IDENTITAS RESPONDEN.

1. Jenis Kelamin  Laki-laki  Perempuan
2. Pendidikan  SD  SMP  SMA  S1/S2/S3
3. Masa Kerja  <1 Tahun  1-3 Tahun  3-5 Tahun  
 >5 Tahun
4. Pekerjaan  PNS  Pegawai Swasta  
 Wirausaha  Mahasiswa/ Pelajar

## PERHATIAN

Berilah tanda (X) pada angka 1 hingga 5 untuk menentukan faktor yang Anda anggap sesuai kriteria di bawah ini :

Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

## B. Kuesioner

### 1. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja karyawan					
2.	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini					
3.	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan					
4.	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja					

	karyawan					
5.	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					
6.	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					
7.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
8.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi					
9.	Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan					
10.	Saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja					

## 2. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya					
2.	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah saya					
3.	Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik					
4.	Kualitas udara disekitar tempat bekerja saya kurang baik					
5.	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya					
6.	Tempat kerja terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman					
7.	Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja					
8.	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya					
9.	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap					
10.	Pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap					

### 3. Komunikasi (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Secara jelas karyawan menyampaikan berita yang berupa pesan					
2.	Efek komunikasi harus jelas dalam memahami makna					
3.	Karyawan mampu dalam penyampaian ketepatan berita yang berupa pesan					
4.	Karyawan mampu dalam penyampaian ketepatan berita yang berupa pesan					
5.	Karyawan mampu dalam penyampaian kelengkapan berita yang berupa pesan					
6.	Komunikasi yang baik berdasarkan tingkat ketersediaan media pengiriman berita					
7.	Karyawan harus memiliki kemampuan untuk merumuskan ide dalam komunikasi					
8.	Karyawan harus mampu untuk menyampaikan berita mengenai komunikasi					
9.	Karyawan selalu ingin merasa puas dalam berkomunikasi					
10.	Komunikasi mempengaruhi hubungan yang baik antar karyawan					

Res	Lingkungan Kerja (X1)											Komunikasi (X2)										Kepuasan Kerja Karyawan (Y)												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	
1	1	3	4	3	3	3	4	3	1	3	28	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	37	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	31	
2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34	5	3	5	3	4	4	3	5	5	5	42	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	34	
3	1	3	4	4	4	4	4	4	1	4	33	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	5	4	4	3	3	3	2	3	2	32	
4	5	5	3	3	4	4	3	3	5	3	38	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	
6	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	41	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37	3	5	5	3	3	3	3	4	3	4	36	
7	3	3	3	5	4	4	3	5	3	5	38	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37	
8	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	38	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	35	
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	35	
10	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	36	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
11	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	30	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	29	
12	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	5	5	4	4	3	3	3	3	5	3	38	
13	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	34	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
14	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	33	
15	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
17	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	41	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37	3	5	5	3	3	3	3	4	3	4	36	
18	3	3	3	5	4	4	3	5	3	5	38	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37	
19	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	38	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	35	
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	35	
21	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	36	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
22	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	30	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	29	
23	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	31	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	

24	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	42	5	4	3	3	4	2	5	3	5	3	37
25	3	3	5	4	4	3	5	4	3	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
26	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	34
27	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	33	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	34
28	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
29	5	5	5	3	5	4	5	3	5	3	43	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
31	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	3	4	4	5	3	5	3	42	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	38
33	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	35	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32
35	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	35	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	35
36	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	32	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	35
37	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	31
38	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	33	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	43	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	35
39	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	31	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
40	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	42	5	4	3	3	4	2	5	3	5	3	37
41	3	3	5	4	4	3	5	4	3	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
42	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	34
43	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	33	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	34
44	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
45	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	39
46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	35
47	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	36	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	37	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	27
48	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	30	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	34	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	29

49	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	37	4	5	4	4	4	4	4	4	41	5	5	4	4	3	3	3	3	5	3	38	
50	2	3	4	4	4	3	4	4	2	4	34	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
51	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	34	4	5	4	4	4	4	4	4	41	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	33	
52	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33	3	4	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
53	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38	3	4	3	4	3	4	5	4	37	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	34	
54	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	35	5	3	5	3	4	4	3	5	42	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	35	
55	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36	4	5	4	4	4	4	4	4	41	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	34	
56	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	36	4	4	4	5	3	3	4	4	39	3	4	4	3	4	1	3	2	3	2	29	
57	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	4	2	5	4	4	5	40	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	37	
58	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	36	4	3	4	4	3	5	4	4	39	4	4	4	2	2	2	5	2	4	2	31	
59	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	3	3	3	3	4	4	3	3	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	
60	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	31	3	4	3	4	4	4	4	3	37	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	
61	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47	4	3	4	4	4	4	5	5	42	5	4	3	3	4	2	5	3	5	3	37	
62	3	3	5	4	4	3	5	4	3	4	38	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	
63	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37	5	4	5	4	5	4	5	4	45	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	34	
64	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	33	5	5	5	5	4	4	5	5	48	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	34	
65	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37	4	5	4	4	4	4	4	4	41	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	
66	5	5	5	3	5	4	5	3	5	3	43	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
67	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45	5	4	5	4	4	4	4	5	43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
68	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	43	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
69	5	5	5	3	4	4	5	3	5	3	42	4	4	4	4	4	4	5	5	43	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	38	
70	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43	5	5	5	5	4	4	4	5	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
71	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	35	4	5	4	4	5	4	4	4	42	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32	
72	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	35	5	4	5	4	5	4	4	4	44	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	35	
73	2	3	4	3	4	4	4	3	2	3	32	5	4	5	5	5	5	5	5	49	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	35	

74	2	4	4	4	3	3	4	4	2	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	31
75	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	33	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	35
76	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45	4	2	4	4	2	4	5	3	4	3	35
77	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
78	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	39
79	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	39
80	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	39



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1286/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/4/1/2021

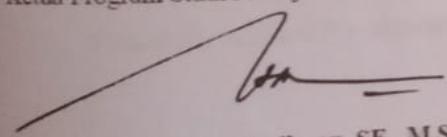
Nama Mahasiswa : Nur Fadillah Afni  
 NPM : 1705160029  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : MSDM  
 Tanggal Pengajuan Judul : 4/1/2021

Nama Dosen Pembimbing\*) : Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si 

Judul Disetujui\*\*) : 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan

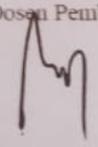
Medan, 15 Januari 2021

Disahkan oleh:  
 Ketua Program Studi Manajemen



(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Dosen Pembimbing



(.....)

**Keterangan:**  
 \*) Disi oleh Pimpinan Program Studi  
 \*\*) Disi oleh Dosen Pembimbing  
 Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS TENDIKSI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 126 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2021**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 27 Januari 2021**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : Nur Fadillah Afni**  
**N P M : 1705160029**  
**Semester : VII (Tujuh)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Razza Prima Trafo Medan**

**Dosen Pembimbing : Rahmad Bahagia, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 27 Januari 2022**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 14 Jumadil Akhir 1442 H  
27 Januari 2021 M



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**



Tembusan :  
1. Pertiinggal



**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Nur Fadillah Afni  
NIM : 1705160029  
Dosen Pembimbing : Rahmad Bahagia Siregar, S.E., M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Finansial - finansial belum terlihat	1/3-21	
Bab 2			
Bab 3			
Daftar Pustaka			
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal			

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Medan, Maret 2021  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Rahmad Bahagia Siregar, S.E., M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 220238

...../II.3-AU/UMSU-05/F/2021

Medan, 11 Sya'ban 1442 H  
25 Maret 2021 M

.....  
: Undangan Pelaksanaan  
Seminar Proposal

.....  
pada Yth, Bapak/Ibu Dosen .....

Medan

.....  
Wassalamu'alaikum, Wr. Wb

.....  
Wassalamu'alaikum, Wr. Wb

.....  
da salam, sehubungan dengan ini kami mengundang Bapak/Ibu Dosen untuk dapat  
adiri dalam pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi S-1 (Strata Satu) mahasiswa :

Nama : Nur Fadillah Afni  
NPM : 1705160029  
Jurusan : MANAJEMEN  
Telephone/Hp : 082294302786/085922085053  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan  
dilaksanakan pada :

Hari / Tgl : Sabtu, 27 Maret 2021  
Tempat : Media Online  
Waktu : 09.00.Wib s/d selesai

dengan tim :

1. Jasman Saripuddin, SE., M.Si.
2. Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE.M.Si.
3. Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si
4. Nel Arianty, SE., M.M.

(Ketua)  
(Sekretaris)  
(Pembimbing)  
(Pembanding)

Demikian undangan Seminar Proposal Skripsi ini kami sampaikan atas perhatian serta kerjasamanya  
diucapkan terima kasih.



Wassalam  
Wakil Dekan I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mughtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Sabtu, 27 Maret 2021 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen  
 arangkan bahwa :

Nama : Nur Fadillah Afni  
 N.P.M. : 1705160029  
 Tempat / Tgl.Lahir : Sampali, 23 Agustus 1998  
 Alamat Rumah : Jalan Perhubungan Laut Dendang No. 75b Medan  
 JudulProposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan  
 Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan

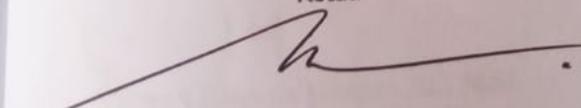
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan
Bab I	.....
Bab II	Mulai dari variabel Y, X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub>
Bab III	Tambahkan Referensi Buku & Jurnal Dosen UMSU
Lainnya	Tambahkan Data Karyawan tetap di PT. Razza Prima Trafo
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

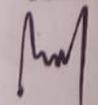
Medan, Sabtu, 27 Maret 2021

**TIM SEMINAR**

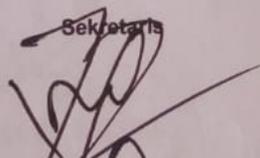
Ketua

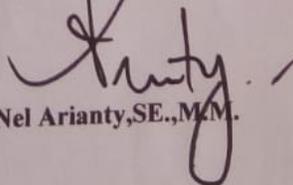
  
 Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

  
 Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si

Sekretaris

  
 Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si.  
 Pemandang

  
 Nel Arianty, SE., M.M.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 27 Maret 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Nur Fadillah Afni  
N.P.M. : 1705160029  
Tempat / Tgl.Lahir : Sampali, 23 Agustus 1998  
Alamat Rumah : Jalan Perhubungan Laut Dendang No. 75b Medan  
JudulProposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan

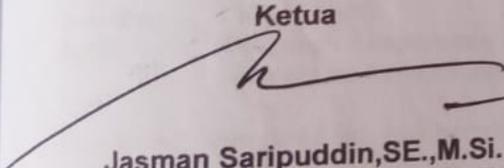
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si

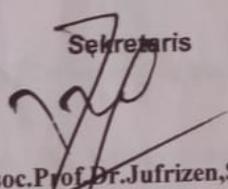
Medan, Sabtu, 27 Maret 2021

TIM SEMINAR

Ketua

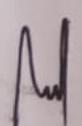
Sekretaris

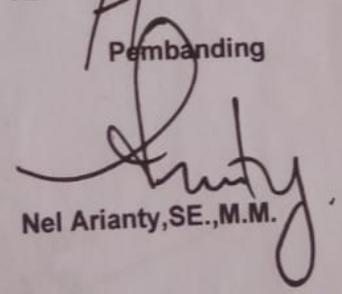
  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

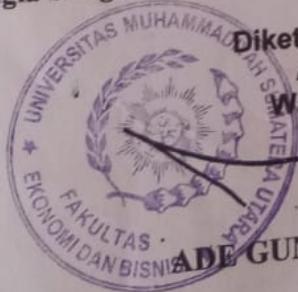
  
Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE. M.Si.

Pembimbing

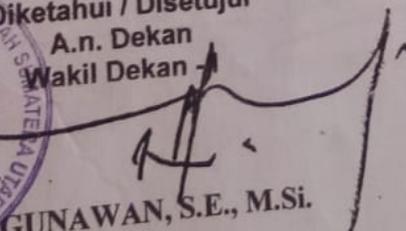
Pembanding

  
Rahmad Bahagia Siregar, SE, M.Si

  
Nel Arianty, SE., M.M.



Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan

  
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 126 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2021  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 14 Jumadil Akhir 1442 H  
27 Januari 2021 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan.  
PT.Razza Prima Trafo  
Jln.Williem Iskandar No.54 A  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Nur Fadillah Afni  
Npm : 1705160029  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Razza Prima Trafo Medan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

**Tembusan :**

l. Pertiagal

# PT. RAZZA PRIMA TRAFO

Electrical & Mechanical Engineering Contractor - Supplier

Jl. Williem Iskandar No. 54 / 54 A Telp. 061-6636755 Fax. 061-6636438 Medan

No : 060/PT.RPT/ I /2021  
Lamp : ---  
Perihal : **Surat Keterangan  
Izin Riset**

Medan, 29 Januari 2021

Kepada Yth :

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Jl. Kapten Muchtar Basri No. 3

Medan

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat saudara No : **126/IL.3-AU/UMSU-05/ F /2021 Tanggal 27 Januari 2021,**  
Perihal Surat Keterangan Riset atas mahasiswi saudara :

Nama : Nur Fadillah Afni  
Npm : 1705160029  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan  
Kerja Karyawan Pada PT. Razza Prima Trafo Medan

Maka dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswi yang tersebut namanya diatas, diberikan izin melakukan Riset mulai pada hari Senin Tanggal 31 Januari 2021. Dan izin Riset yang kami berikan benar-benar untuk keperluan **melakukan penelitian.**

Demikian Surat Keterangan ini kami perbuat untuk dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Hormat kami,

**PT. RAZZA PRIMA TRAFO**

**ZULHAM**

Direktur



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : [rector@umsu.ac.id](mailto:rector@umsu.ac.id)

Nomor : 1801/II.3-AU/UMSU-05/F/2021  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 03 Muharram 1443 H  
12 Agustus 2021 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT.Razza Prima Trafo**  
**Di**  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Nur Fadillah Afni**  
N P M : **1705160029**  
Semester : **VIII (Delapan)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Razza Prima Trafo Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**

Tembusan :

1. Peringgal.



# PT. RAZZA PRIMA TRAF0

Electrical & Mechanical Engineering Contractor - Supplier

Jl. Willem Iskandar No. 54 / 54 A Telp. 061-6636755 Fax. 061-6636438 Medan

NO : 078/RPT/VIII/2021  
Lamp : ---  
Perihal : **Surat Keterangan  
Selesai Riset**

Medan, 31 Agustus 2021

Kepada Yth :

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3  
M E D A N

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat Saudara **No : 180/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 Tanggal : 12 Agustus 2021**, perihal Surat Keterangan Selesai Riset atas mahasiswa Saudara.

Nama : **Nur Fadillah Afni**  
NPM : **1705160029**  
Jurusan : **Manajemen**  
Semester : **VIII (Delapan)**

Maka dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya diatas, telah menyelesaikan riset di perusahaan kami pada tanggal 31 Agustus 2021.

Selanjutnya kami sampaikan bahwa selama melaksanakan riset mahasiswa tersebut telah menunjukkan sikap dan tingkahlaku yang baik.

Demikian Surat Keterangan ini kami perbuat untuk dapat dipergunakan dengan sebaik-baiknya.

Hormat kami,

**PT. RAZZA PRIMA TRAF0**

**PT. RAZZA PRIMA TRAF0**

**ZULHAM**  
Direktur