



**PENGARUH GAJI, KOMUNIKASI, DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. SUMBER
UTAMA NUSANTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

NUZULIA ISNI
NPM 1615310851

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : NUZULIA ISNI
NPM : 1615310851
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAJI, KOMUNIKASI, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER UTAMA NUSANTARA

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(MESRA B, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : NUZULIA ISNI
NPM : 1615310851
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAJI, KOMUNIKASI, DAN
FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER
UTAMA NUSANTARA

MEDAN, FEBRUARI 2021



KELOMPOK I
(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA II

ANGGOTA I

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

(MESRA B, S.E., M.Si)

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE, M.M)

ANGGOTA IV

(ANNISA SANNY, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nuzulia Isni
NPM : 1615310851
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji, Komunikasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Utama Nusantara

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2021



Nuzulia Isni

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nuzulia Isni
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 28 Februari 1994
NPM : 1615310851
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Membaca dan Memasak

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2021
Yang membuat pernyataan



Nuzulia Isni

Acc Sidang Mega Hita
S. Mawardi PBB II
9/2/21

Acc
Sidang MH
Prat 30/21



**PENGARUH GAJI, KOMUNIKASI, DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT. SUMBER
UTAMA NUSANTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Acc Jilid 1 & 2
S. Mawardi
31/3/2021

Oleh:

NUZULIA ISNI
NPM 1615310851

Acc
Jilid. 1 & 2
Prat 27/21

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : Nuzulia Isni
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1615310851
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji, Komunikasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Utama Nusantara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
16/01/2021	Perbaiki pra survei dan Identifikasi masalah perbaikan struktur perusahaan		
	Perbaiki struktur bahasa sesuai panduan Jelaskan point-point lebih rinci		
	<i>Acc Stafans MAH 30/1/21</i>		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, S.E., M.Si





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Mesra B, S.E., M.Si
Nama Mahasiswa : Nuzulia Isni
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1615310851
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Gaji, Komunikasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Utama Nusantara

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
	Rapikan paragraf Rapikan tabel - tabel		
	perbaiki daftar pustaka		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM



Dosen Pembimbing II

Mesra B, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

: NUZULIA ISNI

: 1615310851

Tgl.

: SUNGGAL / 28 FEBRUARI 1994

: JL. SUNGGAL SERBASSETIA NO. 19 MEDAN

: 088262008954

Orang Tua

: LYL Y TONY/TURIYAH

: SOSIAL SAINS

Studi

: Manajemen

: Pengaruh Gaji, Komunikasi, dan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara

Ma dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada . Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Ma surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 18 Februari 2021

Yang Membuat Pernyataan



NUZULIA ISNI

1615310851



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 / PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : NUZULIA ISNI
 Tanggal Lahir : SUNGGAL / 28 Februari 1994
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310851
 Program Studi : Manajemen
 Jurusan : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.71
 NPM : 081537603770
 Saya mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Gaji, Komunikasi, dan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu

Rektor,

 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 06 November 2019

Pemohon,

(Nuzulia Isni)

Tanggal :

Disahkan oleh
 Dekan



(Dr. Surya Nita, S.E., W.Hum.)

Tanggal : 13/11/19

Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

(Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

(Rizal Ahmad, SE., MSi)

Tanggal :

Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

(Mesra B, SE., MM)

Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3677/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : NUZULIA ISNI
N.P.M. : 1615310851
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 19 Februari 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

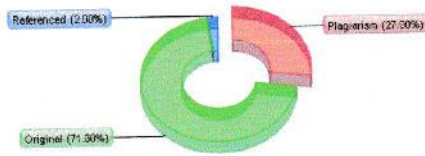
Medan, 19 Februari 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 13-Feb-21 10:07:04

Analyzed document: Nuzulia Isni_1615310851_Manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

- 🔗 → % 4.6 📄📄📄 write: <http://ejournal.upi.edu/ejournal/13457.pdf>
 - 🔗 → % 1.3 📄📄📄 write: <http://journal.upi.edu/ejournal/13457.pdf>
 - 🔗 → % 7.1 📄📄📄 write: <https://core.ac.uk/download/pdf/35380574.pdf>
- [Show other Sources]

Processed resources details:

[Show other Sources] 157 - Ok / 13 - Failed


Processed status:

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/Skripsi/Tesis selama masa pandemi Covid-19 sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

D/B: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.


Oitonga, BA.,
MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi

00

Tgl Eff

: 23 Jan 2019

Permohonan Meja Hijau

Medan, 19 Februari 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUZULIA ISNI
 Tanggal Lahir : SUNGGAL / 28 FEBRUARI 1994
 Nama Orang Tua : LYLY TONY
 NIM : 1615310851
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Prodi : Manajemen
 Alamat : JL. SUNGGAL SERBASETIA NO. 19 MEDAN

Permohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Gaji, Komunikasi, dan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara, Selanjutnya saya mohon :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Tidak tercap keterangan bebas pustaka
4. Melampirkan surat keterangan bebas laboratorium
5. Melampirkan pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Melampirkan foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Melampirkan pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Lembar sudah dipindai lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangan dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Lembar Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Melampirkan surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Menanda lunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga : L

Disetujui oleh :

Hormat saya



Widjanarko, SE., MM.
 Fakultas SOSIAL SAINS



MUZULIA ISNI
 1615310851

Permohonan ini sah dan berlaku bila :

- a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
- b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- c. Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asth) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari gaji, komunikasi, dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerjakaryawan di PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan yang berjumlah 58 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebesar 58 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Penelitian ini dilakukan dari di tahun 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji, komunikasi, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan baik secara parsial maupun secara serempak. Gaji menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja dengan nilai regresi sebesar 0,391. Selain itu, 91,4% kepuasan kerja dapat dijelaskan dan diperoleh dari gaji, komunikasi, dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap gaji, komunikasi, dan fasilitas kerja.

Kata Kunci: Gaji, Komunikasi, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This research was conducted to find out how the influence of salary, communication, and work facilities on employee job satisfaction at PT. Sumber Utama Nusantara City of Medan. The population in this research were all employees of PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan, amounting to 58 employees. The number of samples taken was 58 respondents. The side technique used was saturated sampling. This research was conducted in 2020. This research used quantitative data processed by SPSS with multiple linear regression models. The results showed that salary, communication, and work facilities had a positive and significant effect on job satisfaction of employees of PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan, either partially or serempakeously. Salary was the most dominant variable affecting job satisfaction with a regression value of 0.391. In addition, 91.4% of job satisfaction can be explained and obtained from salary, communication, and work facilities, while the rest was by other factors. Job satisfaction had a very strong relationship with salary, communication, and work facilities.

Keywords: Salary, Communication, Work Facilities, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Gaji, Komunikasi, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Utama Nusantara. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H.Muhammad Isa Indrawan,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E.,S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial SainsUniversitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Siselaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Mesra B, S.E., M.Siselaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. AyahandaLily Tonyserta Ibunda Turiahtercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik
8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial SainsUniversitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Februari 2021

Penulis

Nuzulia Isni

NPM: 1615310851

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	9
1. Identifikasi Masalah.....	9
2. Batasan Masalah	9
C. Rumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian	10
2. Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	13
1. Kepuasan Kerja.....	13
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	13
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	14
c. Manfaat Kepuasan Kerja.....	16
d. Indikator Kepuasan Kerja	17
2. Gaji	19
a. Pengertian Gaji.....	19
b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Gaji	20
c. Tujuan Gaji	22
d. Indikator Gaji	23
3. Komunikasi.....	24
a. Pengertian Komunikasi.....	24
b. Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	25
c. Tujuan Komunikasi.....	27
d. Indikator Komunikasi	27
4. Fasilitas Kerja	30
a. Pengertian Fasilitas Kerja	30
b. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Fasilitas Kerja	31
c. Jenis Fasilitas Kerja	31

d. Indikator-Indikator Fasilitas Kerja.....	32
B. Penelitian Sebelumnya	33
C. Kerangka Konseptual	35
1. Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja	35
2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja	36
3. Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja	36
4. Pengaruh Gaji, Komunikasi dan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja	37
D. Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	39
1. Populasi Penelitian.....	39
2. Sampel Penelitian	40
D. Jenis dan Sumber Data	41
1. Jenis Data.....	41
2. Sumber Data	41
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	41
1. Variabel Penelitian.....	41
2. Definisi Operasional	42
F. Teknik Pengumpulan Data	43
1. Questioner (angket).....	43
2. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas).....	44
a. Uji Validitas	44
b. Uji Reliabilitas	45
G. Teknik Analisa Data	46
1. Uji Asumsi Klasik	46
a. Uji Normalitas.....	47
b. Uji Multikolinearitas	48
c. Uji Heteroskedastisitas.....	48
2. Persamaan Regresi Linear Berganda	49
3. Pengujian Hipotesis	49
a. Uji t (Parsial).....	49
b. Uji F (Serempak).....	50
4. Koefisien Determinasi (R^2).....	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	52
1. Gambaran Umum Perusahaan	52
a. Sejarah PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan.....	52
b. Visi dan Misi Perusahaan.....	53
c. Struktur Organisasi PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan	53
2. Karakteristik Responden.....	56
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	59

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	59
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	60
a. Gaji (X_1).....	60
b. Komunikasi(X_2)	64
c. Fasilitas Kerja (X_3)	69
d. Kepuasan Kerja (Y)	72
4. Uji Kualitas Data	76
a. Uji Validitas	77
b. Uji Reliabilitas	80
5. Uji Asumsi Klasik	82
a. Uji Normalitas Data	82
b. Uji Multikolinearitas	85
c. Uji Heteroskedastisitas.....	86
6. Uji Regresi Linear Berganda	89
7. Uji Hipotesis	91
a. Uji t (Uji Parsial).....	91
b. Uji F (Uji Serempak)	93
8. Uji Determinasi (R^2).....	95
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	96
1. Hipotesis H_1	96
2. Hipotesis H_2	97
3. Hipotesis H_3	98
4. Hipotesis H_4	99
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	101
B. Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1.	Tabel Responden Pra-Survei.....	4
Tabel 1.2.	Pra Survei Kepuasan Kerja (Y).....	5
Tabel 1.3.	Pra Survei Gaji (X_1)	6
Tabel 1.4.	Pra Survei Komunikasi (X_2).....	7
Tabel 1.5.	Pra Survei Fasilitas Kerja (X_3).....	8
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1.	Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 3.2.	Jumlah Sampel	40
Tabel 3.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	41
Tabel 3.4.	Definisi Operasional dan Indikator	42
Tabel 3.5.	Skala Pengukuran Likert	44
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	59
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	59
Tabel 4.6.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	60
Tabel 4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Besar Gaji (X_{1-1})	61
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesesuaian Gaji (X_{1-2})	62
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Peningkatan Gaji (X_{1-3})... ..	63
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (X_{1-4})	64
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Horizontal (X_{2-1}).....	65
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah (X_{2-2}).....	66
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas (X_{2-3}).....	67
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Diagonal (X_{2-4}).....	68
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Mesin dan Peralatan (X_{3-1}).....	69
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Prasarana (X_{3-2}).....	70
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Perlengkapan Kantor (X_{3-3}).....	71
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Peralatan Inventaris (X_{3-3}).....	72
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Menyenangi Pekerjaannya (Y_{1-1})	73
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Mencintai Pekerjaannya (Y_{1-2})	74
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Moral Kerja (Y_{1-3}).....	75
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja (Y_{1-4})	76
Tabel 4.23.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Gaji (X_1)	77

Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Komunikasi (X ₂).....	78
Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Fasilitas Kerja(X ₃)	79
Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (Y)	79
Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Gaji (X ₁)	80
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Komunikasi (X ₂).....	81
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Fasilitas Kerja (X ₃)	81
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	82
Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	84
Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas.....	85
Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	88
Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	89
Tabel 4.35. Hasil Uji-t.....	92
Tabel 4.36. Hasil Uji F	94
Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi.....	95

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja	36
Gambar 2.2.	Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja	36
Gambar 2.3.	Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja.....	37
Gambar 2.4.	Pengaruh Gaji, Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	37
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan	54
Gambar 4.2.	Kurva Histogram Normalitas.....	83
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i>	83
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pengevaluasian. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan segala aktivitas dalam perusahaan, mulai dari perencanaan, produksi, pendistribusian hingga pemasaran. Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin atau sarana prasarana yang modern dan canggih, tetapi justru tergantung kepada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi bisa mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Namun kinerja yang baik dapat tercipta jika karyawan memiliki kepuasan atas pekerjaan yang mereka lakukan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan output yang baik bagi perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Menurut Sutrisno (2017) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Dalam pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan yang membenarkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hal yang mendasar dan penting untuk menciptakan hasil pekerjaan yang maksimal.

Untuk mencapai keselarasan tujuan, seharusnya pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian kepada karyawan melalui pemberian gaji, karena gaji adalah bentuk imbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia. Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja, gaji juga bisa memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih giat. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap pengaturan pemberian gaji yang adil juga rasional sangat diperlukan. Maruli (2011) mengungkapkan gaji yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya bahwa gaji akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

Pemberian gaji, untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus menciptakan komunikasi yang baik di perusahaan, baik secara vertikal maupun horizontal. Sebagaimana menurut Rivai (2010) yang menyebutkan komunikasi sebagai hubungan lisan maupun tulisan dua orang atau lebih yang dapat menimbulkan pemahaman dalam suatu masalah. Proses komunikasi menjadi lebih spesifik ketika pimpinan mengkomunikasikan visi, misi, tujuan dan

strategi perusahaan dengan menyesuaikan harapan karyawan mengenai masa depan melalui usaha, norma yang diserap karyawan dalam perusahaan. Ketika karyawan memahami maksud dan tujuan perusahaan, dan karyawan merasa hal tersebut seimbang dengan energi yang mereka keluarkan, maka karyawan akan lebih mudah dan bersemangat ketika bekerja. Oleh karena itu, komunikasi yang baik dalam proses bekerja merupakan kunci dasar untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Perusahaan juga harus meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui program pemberian fasilitas kerja yang memadai dan berstandar dalam perusahaan. Moenir (2011) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja.

Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada umumnya para karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama.

PT. Sumber Utama Nusantara adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Distributor PC (*Personal Computer*), *Notebook*, *Hardware*, *Software* dan *Accessories* komputer yang melayani transaksi via *Online & Offline*, dengan slogan “*Best Partner in Technology*” dan merupakan salah satu bisnis yang mengutamakan pelayanan kepada para pelanggannya. Sehingga kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh dan memiliki peran aktif selama operasional dalam mencapai tujuan dari pada visi dan misi restoran sesuai dengan SOP yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karena ketika karyawan merasa senang dan puas terhadap pekerjaannya, ia akan menunjukkan energi positif dalam memberikan pelayanannya kepada pelanggan.

Untuk memperkuat penelitian maka peneliti melakukan prasurevei dengan memberikan beberapa pernyataan kepada 20 orang karyawan dari masing-masing divisi yang dinilai relevan dalam penilaian penelitian ini, pembagian responden pra-survei tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut ini;

Tabel 1.1. Tabel Responden Pra-Survei

No	Divisi	Jumlah Responden
1	Warehouse	5 orang
2	Operasional	5 orang
3	Sales & Marketing	5 orang
4	Keuangan	5 orang
Total Responden		20 orang

Sumber: PT. Sumber Utama Nusantara(2021)

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai kepuasan kerja di PT. Sumber Utama Nusantara masih diperoleh hasil yang cukup rendah, hal tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini;

Tabel 1.2. Pra Survei Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan merasa senang telah bekerja di perusahaan ini	8	40%	12	60%
2	Karyawan mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh suka cita	11	55%	9	45%
3	Karyawan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan	10	50%	10	50%
Rata-Rata		9,67	48,33	10,33	51,67

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel pra survei diatas dapat dilihat bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah, hal tersebut dapat dilihat melalui persentase jawaban responden dimana 51,67% responden tidak setuju dengan pertanyaan pada kuesioner pra-survei untuk variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan tingkat kepuasan karyawan yang masih rendah sehingga menunjukkan adanya masalah pada kepuasan karyawan. Fenomena yang terjadi pada PT. Sumber Utama Nusantara terkait kepuasan kerja yaitu adanya penilaian dari karyawan bahwa perolehan yang mereka terima belum sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan, kemudian masih adanya komunikasi yang kurang baik ketika bekerja dan perusahaan belum cukup memenuhi kebutuhan karyawan dalam pemberian fasilitas kerja untuk menunjang pekerjaannya.

Banyak hal yang menyebabkan seorang karyawan menjadi tidak produktif dalam bekerja karena mereka tidak puas dengan pekerjaan ataupun hasil yang didapatkannya. Ketidakpuasan dalam bekerja akan menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya dengan mengambil sikap berhenti dari

perusahaan, suka bolos dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas perusahaan.

Banyak faktor yang mendorong hal tersebut, sebagaimana menurut Sutrisno (2017) yang menyebutkan banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Selanjutnya dinyatakan oleh Gilmer dalam Sutrisno (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi hal tersebut beberapa diantaranya adalah Gaji, Komunikasi dan Fasilitas. Dimana tiga hal tersebut merupakan faktor yang sejalan dengan kondisi perusahaan yang diteliti.

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai gaji di PT. Sumber Utama Nusantara masih diperoleh hasil yang belum maksimal atau cukup rendah, hal tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini;

Tabel 1.3. Pra Survei Gaji (X₁)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Perusahaan memberikan gaji dengan tetap mengikuti aturan perundangan-undangan yang berlaku	11	55%	9	45%
2	Gaji yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan apa yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan	9	45%	11	55%
3	Perusahaan memiliki skema peningkatan gaji yang memuaskan setiap tahunnya	8	40%	12	60%
Rata-Rata		9,33	46,67	10,67	53,33

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel pra survei diatas dapat dilihat bahwa pemberian gaji yang dilakukan oleh PT. Sumber Utama Nusantara belum dianggap baik oleh karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan persentase jawaban responden dimana

53,33% responden tidak setuju dengan pertanyaan pada kuesioner pra-survei untuk variabel gaji. Hal ini menunjukkan gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan dimana karyawan merasa tidak diberikan gaji dan insentif yang sesuai dengan fungsi jabatan serta tanggungjawabnya dalam pekerjaan dan karyawan merasa masih adanya kurang keterbukaan dalam pembagian bonus yang tidak sesuai dengan jabatannya dari perusahaan.

Hasil pra-survei mengenai komunikasi di PT. Sumber Utama Nusantara diperoleh hasil yang cukup rendah, dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini:

Tabel 1.4.Pra SurveiKomunikasi (X₂)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja karyawan di bagian yang sama di perusahaan.	7	35%	13	65%
2	Perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat karyawan mengerti dengan baik	8	40%	12	60%
3	Karyawan diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan	13	65%	7	35%
Rata-Rata		9,33	46,67	10,67	53,33

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel pra survei diatas dapat dilihat bahwa komunikasi yang terjadi antar rekan kerja belum terjadi dengan cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan persentase jawaban responden dimana 53,33% responden tidak setuju dengan pertanyaan pada kuesioner pra-survei untuk variabel komunikasi. Hal ini menunjukkan karyawan terlalu individual dan tidak terlalu peduli dengan karyawan lain sehingga membuat komunikasi antar karyawan juga rendah.

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai fasilitas kerja di PT. Sumber Utama Nusantara masih diperoleh hasil yang cukup rendah, hal tersebut dapat dilihat melalui tabel berikut dibawah ini;

Tabel 1.5 Pra Survei Fasilitas Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Perusahaan menggunakan berbagai peralatan yang terbaru untuk menunjang pekerjaan karyawan	9	45%	11	55%
2	Perusahaan memiliki gedung yang cukup luas sebagai kantor	8	40%	12	60%
3	Perusahaan selalu menjaga kualitas dari setiap peralatan yang ada di kantor	7	35%	13	65%
Rata-Rata		8,00	40,00	12,00	60,00

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel pra survei diatas dapat dilihat bahwa fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan masih belum mencukupi untuk benar-benar membantu dan mempermudah penyelesaian pekerjaan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan persentase jawaban responden dimana 60,00% responden tidak setuju dengan pertanyaan pada kuesioner pra-survei untuk variabel fasilitas kerja. Hal ini menunjukkan perusahaan belum menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk karyawan sehingga karyawan belum merasa sangat terbantu dengan berbagai fasilitas yang diberikan perusahaan.

Penelitian kepuasan kerja sangat penting karena berguna untuk menilai kualitas, kuantitas, motivasi karyawan, efisiensi perubahan, serta untuk melakukan pengawasan serta perbaikan. Kepuasan kerja yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Setiap perusahaan selalu memberikan imbalan jasa bagi karyawan dengan berbagai cara, salah satunya pemberian gaji, komunikasi dan juga fasilitas kerja

yang diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian mengenai **“Pengaruh Gaji, Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sumber Utama Nusantara”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Observasi yang penulis lakukan pada PT. Sumber Utama Nusantara. Diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul yaitu:

- a. Karyawan belum menerima besar gaji yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan tenaga yang dikeluarkan karyawan dan belum sesuai dengan undang-undang yang berlaku.
- b. Karyawan belum memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja antara bagian di perusahaan.
- c. Karyawan belum mendapatkan berbagai peralatan yang baik untuk menunjang kinerja karyawan dalam bekerja.
- d. Karyawan belum mencintai pekerjaannya di perusahaan sehingga karyawan belum bekerja dengan sepenuh hati.

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari kekeliruan dalam penelitian mengenai masalah yang dibahas, maka dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis membatasi hanya dengan yang berkaitan pada gaji, komunikasi dan fasilitas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara dimana direktur tidak dijadikan sebagai sampel penelitian dan responden yang berjumlah 58 orang dengan karakteristik masa kerja 1-5 tahun seperti yang tertera pada tabel 4.4.

C. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara?
2. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara?
3. Apakah fasilitas kerjasecara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara?
4. Apakah gaji, komunikasi dan fasilitas kerjasecara serempakberpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Utama Nusantara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji, menganalisis, dan mengetahui pengaruh dari gaji secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan.
- b. Untuk menguji, menganalisis, dan mengetahui pengaruh dari komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan.
- c. Untuk menguji, menganalisis, dan mengetahui pengaruh dari fasilitas kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan.

- d. Untuk menguji, menganalisis, dan mengetahui pengaruh dari gaji, komunikasi dan fasilitas kerjasecara serempak terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

- 1) Menambah pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan variabel terkait kepuasan kerja.
- 2) Mengembangkan teori pembelajaran terhadap masalah yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.
- 3) Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang diteliti dalam mengambil langkah-langkah perbaikan untuk masa yang akan datang.

b. Manfaat Teoritis

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 2) Menjadi bahan kajian bagi para peneliti yang sedang mempelajari variabel terkait penelitian.
- 3) Serta penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

c. Manfaat Bagi Peneliti

- 1) Menjadi tolak ukur teori dengan masalah yang terjadi di lokasi penelitian.
- 2) Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lainnya di masa yang akan datang.
- 3) Untuk mengevaluasi pemahaman penulis terkait masalah yang dibahas dalam penelitian.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Indah Listiani dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri pada tahun 2017 dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian yang saya lakukan menggunakan judul Pengaruh Gaji, Komunikasi dan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja PT. Sumber Utama Nusantara. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel bebas yaitu Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja dan 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu Gaji, Komunikasi dan Fasilitas serta 1 variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan variabel yang diteliti saat ini merupakan variabel yang memiliki ruang lingkup serta permasalahan yang sesuai dengan objek penelitian.
- 2. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
- 3. Lokasi Penelitian:** lokasi terdahulu dilakukan pada PT. Sharp Electronics Indonesia cabang Kediri, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Utama Nusantara.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam setiap individu. Menurut Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja

Menurut Sinambela (2018) berpendapat Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dilalui dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Menurut Rivai (2010) berpendapat Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja pada penelitian ini adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Gilmer dalam Sutrisno (2017) menyebutkan 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) Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja. Dengan adanya keamanan dalam bekerja maka karyawan akan merasa nyaman.

3) Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan kepuasan, dan orang cenderung mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5) Pengawasan.

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

6) Faktor intrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat keterampilan tertentu.

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 kepuasan.

9) Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antar-karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya serta meningkatkan kepuasan.

10) Fasilitas.

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

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Suparyadi (2015) yaitu:

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menawarkan beragam tugas.

2) Ganjaran yang pantas

Pada umumnya karyawan menginginkan memperoleh ganjaran yang pantas, yaitu gaji, upah, bonus, dan promosi jabatan yang sesuai dengan upaya-upaya yang dilakukannya dalam mengerahkan pikiran, tenaga, waktu dan kemungkinan menghadapi resiko pekerjaan.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Kondisi kerja sebagai lingkungan kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik

4) Rekan kerja yang mendukung

Seseorang melakukan suatu pekerjaan tidak semata-mata untuk memperoleh ganjaran berupa uang, bonus, pangkat, jabatan, atau ingin berprestasi kerja saja, tetapi ia juga membutuhkan pergaulan, bersosialisasi atau berinteraksi sosial, ingin diterima oleh dan menerima orang lain, ingin berbagi pengetahuan dan pengalaman, saling memberikan pendapat atau saran

5) Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dengan pekerjaannya akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaji, komunikasi, dan fasilitas kerja.

c. Manfaat Kepuasan Kerja

Manfaat Kepuasan Kerja Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Corners dalam Zoeldhan (2013), diperkirakan tidak kurang dari 3.350 buah artikel yang 10 berkaitan dengan kepuasan kerja, menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain, sebagai berikut:

- 1) Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
- 2) Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja

- 3) Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
- 4) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 5) Mengurangi tingkat absensi
- 6) Mengurangi turnover
- 7) Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
- 8) Meningkatkan motivasi kerja
- 9) Menimbulkan kematangan psikologis
- 10) Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Ada beberapa indikator yang mendorong kepuasan kerja tersebut. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah:

1) Menyenangi Pekerjaannya

Karyawan benar-benar menyadari mengenai pekerjaan dan masa depannya dengan pekerjaan tersebut namun tetap menyenangkan apa yang dikerjakan di perusahaan.

2) Mencintai Pekerjaannya

Karyawan memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3) Moral Kerja

Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas, seperti supervisi, sesama karyawan, dan rangsangan-rangsangan yang ada.

4) Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu

Adapun indikator kepuasan kerja Menurut Edison, dkk (2018) sebagai berikut:

1) Pekerjaan Itu Sendiri

Sumber kepuasan kerja dan sebagian dari unsur yang memuaskan dan paling penting yang diungkapkan oleh banyak peneliti adalah pekerjaan yang memberi status.

2) Pengawasan

Kemampuan pengawasan oleh atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku pada pegawai dapat menumbuhkan kepuasan kerja bagi mereka. Demikian pula iklim partisipasi yang diciptakan oleh atasan dapat memberikan pengaruh yang substantif terhadap kepuasan kerja.

3) Gaji

Dengan adanya pemberian balas jasa yang diterima, orang dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan dengan melihat tingkat upah yang diterimanya, orang dapat mengetahui sejauh mana manajemen menghargai kontribusi seseorang di organisasi.

4) Promosi

Kesempatan promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi menggunakan berbagai cara dan memiliki penghargaan yang beragam, misalnya promosi berdasarkan tingkat senioritas, dedikasi, pertimbangan kinerja dan lain-lain.

5) Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja atau kelompok kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai karena pegawai merasa diterima dan dibantu dalam memperlancar penyelesaian tugasnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk kepuasan kerja karyawan adalah menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, dan prestasi kerja.

2. Gaji

a. Pengertian Gaji

Gaji merupakan penghasilan yang biasanya diterima oleh seseorang dan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji juga bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji dapat dikatakan penting karena dapat ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Handoko (2013) mengemukakan bahwa gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Menurut Rivai (2010) yang menyebutkan Gaji adalah balas jasa

dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2014) adalah Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi atau, dapat juga dikatakan sebagai bagian tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan gaji pada penelitian ini adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Gaji

Topik yang selalu menjadi hangat dalam dunia usaha dewasa ini tidak lain adalah permasalahan menetapkan penggajian dan strategi peninjauan kenaikan gaji agar sesuai dengan kepuasan pekerja yang pada akhirnya memberikan dukungan pada produktivitas kerjanya. Secara umum dikenal dua cara dalam menyesuaikan gaji yaitu kenaikan yang bersifat umum (*general salary*) dan kenaikan perseorangan (*individual increase*). Gaji yang bersifat umum ditetapkan oleh perusahaan atas dasar pemikiran perusahaan sendiri, musyawarah, kebiasaan maupun karena ketentuan pemerintah.

Menurut Manullang (2014) ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi gaji yang adil, yaitu:

1) Pendidikan

Gaji yang diberikan harus sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan, misalnya gaji seorang sarjana tentu tidak sama dengan yang dengan yang bukan sarjana.

2) Pengalaman

Gaji yang diberikan kepada orang yang sudah mempunyai pengalaman kerja tinggi harus dibedakan dengan orang yang belum berpengalaman.

3) Tanggungan

Gaji sudah dianggap adil bila besarnya gaji bagi yang mempunyai tanggungan keluarga yang besar dibedakan dengan tanggungan keluarga yang kecil.

4) Kemampuan perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk membayar karyawannya juga harus diperhitungkan. Bila perusahaan mendapat keuntungan sebaiknya karyawan juga dapat ikut menikmati melalui peningkatan gaji, kesejahteraan dan lain- lain.

5) Kondisi-kondisi pekerja

Bidang pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan keahlian yang khusus haruslah dibedakan tingkat gajinya dengan pekerja yang mengerjakan pekerjaan biasa dan sederhana.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka faktor yang mempengaruhi gaji adalah tingkat gaji yang lazim, serikat buruh, pemerintah, kebijakan dan strategi penggajian, faktor internasional, nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama serta biaya dan produktivitas.

c. Tujuan Gaji

Gaji memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1) Stabilitas Karyawan

Dengan adanya suatu program kompensasi atas prinsip adil dan mampu serta suatu eksternal konsistensi yang kompetitif maka dapat dinyatakan bahwa stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

2) Ikatan Kerja Sama

Pemberian gaji yang terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan juga dapat diharuskan mengerjakan tugas–tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati bersama.

3) Disiplin

Pemberian suatu balas jasa yang cukup besar maka akan membuat kedisiplinan terhadap karyawan semakin baik. Karyawan tentunya akan menyadari serta dapat mentaati peraturan–peraturan yang berlaku.

4) Motivasi

Jika suatu balas jasa yang diserahkan tidak cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi cakupan kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga bisa saja dapat memperoleh suatu kepuasan kerja yang dihasilkan dari jabatannya.

6) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan diadakannya program kompensasi yang baik terhadap pengaruh serikat buruh sehingga dapat dihindarkan dan karyawan juga akan lebih fokus terhadap pekerjaannya.

d. Indikator Gaji

Banyak faktor yang mempengaruhi pemberian gaji, maka indikator pembentuk gaji tersebut juga dibentuk melalui beberapa indikator. Handoko (2013) menjelaskan bahwa indikator pengukuran yang dapat digunakan untuk mengukur gaji adalah:

1) Besar Gaji

Pendapat karyawan mengenai besarangaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan setiap satuan waktunya saat gajian.

2) Kesesuaian Gaji

Besar gaji yang diterima karyawan sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan tenaga yang dikeluarkan karyawan serta sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

3) Peningkatan Gaji

Skema peningkatan atau kenaikan besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

4) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu pemberian gaji oleh perusahaan pada karyawan setiap satuan waktu tertentu

Siagian (2014) menyatakan penggajian perlu mendapat perhatian dari organisasi adanya jaminan bahwa suatu organisasi mampu memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditentukan. Variabel gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

- 1) Keadilan internal, para pegawai yang melaksanakan tugas-tugas yang sejenis, dalam faktor-faktor kritiknya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula.

- 2) Keadilan eksternal, para pegawai dalam satu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam satu wilayah kerja yang sama.
- 3) Taraf hidup yang layak, gaji yang diterima oleh pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar.
- 4) Mampu memenuhi kebutuhan, dengan gaji diterima oleh pegawai merupakan suatu kebutuhan dasar personal.
- 5) Menimbulkan rasa semangat bekerja, dengan gaji yang diterima mampu memberikan suatu dorongan bagi setiap pegawai.
- 6) Kesejahteraan, jaminan dihari tua yang akan diberikan kepada karyawan atau kesejahteraan bisa juga diberikan dalam bentuk asuransi atau jaminan kesehatan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel gaji adalah besar gaji, kesesuaian gaji, peningkatan gaji, dan ketepatan waktu.

3. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan komunikasi yang dilakukan oleh individu untuk saling bertukar gagasan ataupun pemikiran kepada individu lainnya. Ngalimun (2018) berpendapat komunikasi adalah Komunikasi antar perorangan dan bersifat pribadi, baik yang terjadi secara langsung (tanpa medium) ataupun tidak langsung (melalui medium).

Purwanto (2016) mengemukakan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa

(lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan yang terjadi di lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengankomunikasi pada penelitian ini adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan yang terjadi di lingkungan kerja.

e. Faktor–Faktor yang mempengaruhi komunikasi

Menurut Cangara (2015) mengemukakan faktor- faktor yang mempengaruhi komunikasi, sebagai berikut:

1) Penerima

Adalah elemen penting dalam proses komunikasi, karena dialah yang menjadi sasaran dari komunikas, Pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh sumber, penerima bisa terdiri satu orang atau lebih, bisa dalam bentuk keompok.

2) Pesan

Pesan yang dimaksud dalam proses komunikasi adalah sesuatu yang disampaikan pengirim kepada penerima. Pesan dapat disampaikan dengan cara tatap muka atau melalui media komunikasi.

3) Sumber

Semua peristiwa komunikasi akan melibatkan sumber sebagai pembuat atau pengirim ineormasi. Dalam komunikasi antarmanusia, sumber bisa terdiri dari satu orang, tetapi bisa juga dalam bentuk kelompok misalnya organisasi atau lembaga.

4) Media

Alat sarana yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada khalayak. Ada beberapa pakar psikologi memandang bahwa dalam komunikasi antarmanusia, media yang paling dominan dalam berkomunikasi adalah pancaindra manusia seperti mata dan teliga. Pesan-pesan yang diterima pancaindra selanjutnya diproses dalam pikiran manusia untuk mengontrol dan menentukan sikapnya terhadap sesuatu, sebelum dinyatakan dalam tindakan

Sedangkan Ngalimun (2018:41-42) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, sebagai berikut:

1) Percaya (*Trust*)

Dari berbagai faktor yang paling mempengaruhi komunikasi antar pribadi adalah faktor kepercayaan, Sejak tahap pengenalan dan tahap peneguhan, kepercayaan menentukan efektifitas komunikasi.

2) Sikap Suportif

Sikap yang mengurangi sikap defensif dalam berkomunikasi yang dapat terjadi karena faktor-faktor personal seperti ketakutan, kecemasan dan lain sebagainya yang menyebabkan komunikasi gagal, karena orang defensif akan lebih banyak melindungi diri dari ancaman yang ditanggapinya dalam komunikasi dibandingkan memahami pesan orang lain.

3) Sikap Terbuka

Sikap ini amat sangat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi yang efektif, dengan komunikasi yang terbuka diharapkan tidak akan ada hal-hal yang tertutup.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor komunikasi adalah percaya (*Trust*), sikap suportif dan sikap terbuka.

f. Tujuan Komunikasi

Menurut Widjaya (2012) pada umumnya komunikasi memiliki beberapa tujuan, antara lain :

- 1) Supaya pesan yang disampaikan dapat dimengerti, maka komunikator harus menjelaskan kepada komunikan (penerima) dengan sebaik-baiknya dan tuntas sehingga mereka dapat mengerti dan mengikuti apa yang kita maksudkan.
- 2) Memahami orang lain, komunikator harus mengerti benar aspirasi masyarakat tentang apa yang diinginkan mereka.
- 3) Supaya gagasan dapat diterima orang lain, maka komunikator harus berusaha agar gagasan kita dapat diterima orang lain dengan pendekatan persuasif bukan memaksakan kehendak.
- 4) Untuk dapat menggerakkan orang lain dalam melakukan sesuatu.
- 5) Komunikasi yang dilakukan dalam berorganisasi tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai.

g. Indikator Komunikasi

Purwanto (2016) menjelaskan bahwa komunikasi kerja dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki potensi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi.

Komunikasi yang terjadi dapat berupa pertukaran informasi, koordinasi tugas dengan bagian yang sama, komunikasi pada rapat, atau koordinasi pada suatu pekerjaan yang dikerjakan secara bersama-sama.

2) Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah

Komunikasi vertikal atas ke bawah adalah komunikasi secara timbal balik dari atas ke bawah berupa jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) ke bawah (karyawan) yakni dapat berupa merupakan perintah dapat dimengerti, prosedur, teguran yang diberikan jelas, dan pujian.

3) Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas

Komunikasi vertikal bawah ke atas adalah komunikasi secara timbal balik dari bawah ke atas berupa jalur pesan yang disampaikan yang berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer), yaitu dapat berupa saran yang dapat diterima, dan laporan pekerjaan.

4) Komunikasi Diagonal

Merupakan komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang memiliki jenjang yang berbeda dan tidak memiliki kewenangan secara langsung. Komunikasi ini digunakan dalam hubungan kerja untuk koordinasi dan konsultasi kegiatan operasional dalam organisasi. Komunikasi ini dapat berupa informasi yang diterima dengan cepat, hubungan antar divisi dan koordinasi dengan bagian lain

Menurut Ngalimun (2018:9-11) Yang menjadi indikator-indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

1) Keterbukaan

Komunikasi antarpribadi yang efektif, individu harus terbuka dan informatif pada pasangan yang diajak berinteraksi, lalu kesediaan untuk

mengakui perasaan dan pikiran yang dimiliki, dan juga mempertanggung jawabkannya. Agar komunikasi yang dilakukan menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerja sama bisa ditingkatkan, maka kita perlu bersikap terbuka.

2) Empati

Empati adalah Kemampuan seseorang untuk menempatkan dirinya pada posisi atau peranan orang lain. Dalam arti bahwa seseorang secara emosional maupun intelektual mampu memahami apa yang dirasakan dan dialami orang lain.

3) Sikap Mendukung

Satu dengan yang lainnya saling memberikan dukungan terhadap pesan yang disampaikan.

4) Sikap Positif

Memiliki perilaku positif yakni berfikir secara positif terhadap diri sendiri dan orang lain.

5) Kesetaraan

Keefektifan komunikasi juga ditentukan oleh kesamaan-kesamaan yang dimiliki pelakunya. Seperti nilai, sikap, watak, perilaku, kebiasaan, pengalaman, dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka indikator komunikasi yang digunakan pada penelitian ini adalah komunikasi horizontal, komunikasi vertikal atas ke bawah, komunikasi vertikal atas ke bawah, dan komunikasi diagonal.

4. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masyarakat di masa datang. Fasilitas juga bias dianggap suatu alat. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja pegawai merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Munawirsyah (2017) menyatakan “Fasilitas adalah semua sarana dan prasarana yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh para pegawai sebagai alat penunjang teknis operasional”. Menurut Hasibuan (2017) menyatakan “Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan/pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari”.

Menurut Lupiyadi (2011) fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa datang.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan fasilitas kerja pada penelitian ini adalah semua sarana dan prasarana yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh para pegawai sebagai alat penunjang teknis operasional.

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Fasilitas Kerja

Menurut Wahyuni (2014) menyatakan Faktor- faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja antara lain :

- 1) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, agar dapat menghemat waktu
- 2) Meningkatkan produktivitas baik barang ataupun jasa
- 3) Kualitas produk yang lebih baik atau terjamin
- 4) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin
- 5) Lebih mudah atau sederhana dalam gerak para pelakunya
- 6) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka

Menurut Wahyuni (2014) sarana dan prasarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja meliputi:

- 1) Kondisi gedung dan kantor
- 2) Peralatan dan perlengkapan kantor
- 3) Alat transportasi
- 4) Alat komunikasi

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor fasilitas kerja yaitu; Kondisi gedung dan kantor, Peralatan dan perlengkapan kantor, alat transportasi, serta alat komunikasi.

c. Jenis Fasilitas Kerja

Menyadariakan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka perusahaan dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan berbedadalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Sofyan (2014) berpendapat bahwa, jenis-jenis fasilitas kerja itu terdiri dari:

- 1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- 2) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- 3) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
- 4) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang, dan lainnya.
- 5) Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- 6) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- 7) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

d. Indikator-Indikator Fasilitas Kerja

Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, tentu saja diperlukan fasilitas kerja yang sesuai sehingga mendukung proses berjalannya suatu pekerjaan. Ada beberapa hal yang dapat menjadi indikator fasilitas kerja.

Menurut Faisal (2015) yang menyebutkan indikator-indikator fasilitas kerja yang terdiri atas:

- 1) Komputer dan meja kantor
- 2) Parkiran
- 3) Bangunan kantor
- 4) Transportasi
- 5) Pelatihan

Sedangkan indikator-indikator fasilitas kerja menurut Munawirsyah (2017) antara lain :

- 1) Mesin dan Peralatan, dilihat dari perlengkapan untuk menghasilkan pekerjaan tertentu
- 2) Prasarana, dilihat dari gedung pendukung
- 3) Perlengkapan kantor, dilihat dari perlengkapan yang menunjang pekerjaan
- 4) Peralatan inventaris, dilihat dari pemilihan inventaris yang membangun

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator fasilitas kerja adalah mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, dan peralatan inventaris.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul seperti penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan

kajian penelitian penulis. Hasil dari penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian akan disajikan antara lain:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Seidy (2018)	Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado	Komunikasi (X1) dan Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan variabel Komunikasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2	Indah Listyani (2016)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Fasilitas Kerja (X1) Komunikasi (X2)	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3	Apri Dahlius & Mariaty Ibrahim (2016)	Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	Fasilitas Kerja (X1)	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
4	J. F. Marpaung (2015)	Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi	Fasilitas Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2)	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Fasilitas dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
5	Atika Raniya wati & Noer Sosongko (2015)	Pengaruh Gaji, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Gaji (X1), Komitmen Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X3), dan Gaya Kepemimpinan (X4)	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Diperoleh variable Gaji, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
6	Darma & Supriyanto (2017)	<i>The Effect of Compensation on Satisfaction and Employee Performance</i>	<i>Compensation (X)</i>	<i>Satisfaction and Employee Performance (Y)</i>	<i>Multiple regression analysis</i>	<i>The results of this study show that the compensation affect on satisfaction and employee performance</i>
7	M. E. Malik, R. Q.	<i>The impact of Pay And Promotion On Job Satisfaction:</i>	<i>Pay(X1), Promotion (X2)</i>	<i>Job Satisfaction (Y)</i>	<i>Multiple regression</i>	<i>The results of this research based on the results of pay and</i>

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
	Danish, & Y. Munir (2012)	<i>Evidence From Higher Education Institutes of Pakistan</i>			<i>analysis</i>	<i>promotion on job satisfaction: Evidence from higher education institutes of pakistan</i>
8	Wirawan & Sudharma (2015)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar	Komunikasi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik baik secara parsial maupun secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan

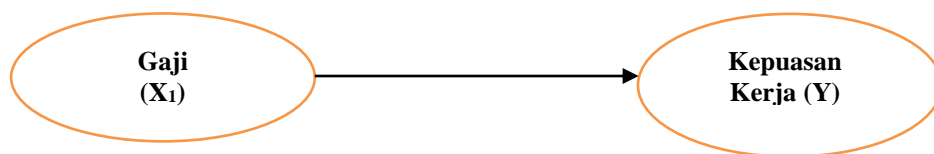
Sumber: Data Diolah Peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja

Banyak cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah memberikan kompensasi yang sesuai yaitu gaji. Sebagaimana menurut Rivai (2010) Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Gaji memiliki kaitan erat terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut didukung berdasarkan teori Sutrisno (2017) dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dalam teorinya menyebutkan Gaji lebih banyak menyebabkan kepuasan, dan orang cenderung mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Adapun hubungan dari kedua paradigma tersebut dapat dilihat melalui gambar berikut dibawah:

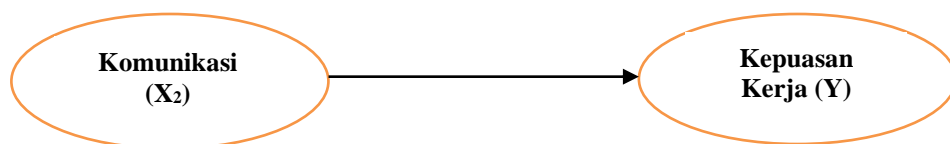


Gambar 2.1. Pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Ngalimun (2018) menyebutkan Komunikasi adalah Komunikasi antar perorangan dan bersifat pribadi, baik yang terjadi secara langsung (tanpa medium) ataupun tidak langsung (melalui medium). Komunikasi dinilai penting dalam kegiatan sehari-hari, karena komunikasi merupakan satu kesatuan dalam setiap aktivitas yang dikerjakan. Selanjutnya hubungan komunikasi dan kepuasan kerja didukung oleh teori yang dikemukakan Sutrisno (2017) dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menyebutkan bahwa Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya serta meningkatkan kepuasan. Adapun pengaruh hubungan tersebut dapat dilihat melalui gambar berikut dibawah ini:



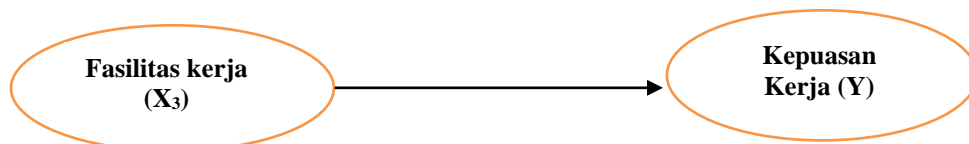
Gambar 2.2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

3. Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja

Pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Sebagaimana menurut Munawirsyah (2017) yang menyebutkan fasilitas adalah semua sarana dan prasarana yang digunakan, dipakai, ditempati oleh para

pegawai sebagai alat penunjang teknis operasional. Sutrisno (2017) yang menyebutkan Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas. Adapun pengaruh hubungan tersebut dapat dilihat melalui gambar berikut dibawah ini:

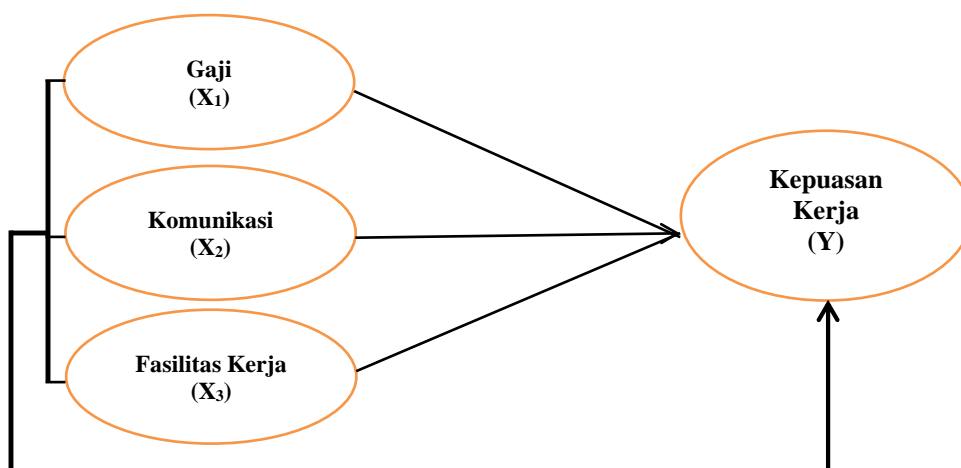


Gambar 2.3. Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

4. Pengaruh Gaji, Komunikasi dan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu perusahaan. gaji, komunikasi serta fasilitas kerja dinilai dapat mendorong kepuasan kerja karyawan dengan melihat gambar berikut:



Gambar 2.4. Pengaruh Gaji, Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah

penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan.
3. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan.
4. Gaji, komunikasi, dan fasilitas kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sumber Utama Nusantara, dengan waktu penelitian direncanakan pada September 2020 s/d Februari 2021.

Tabel 3.1. Jadwal Penelitian

No	Aktivitas	September				Oktober				Nopember				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Penyusunan Proposal		■	■	■																				
3	Seminar Proposal					■																			
4	Perbaikan Proposal						■																		
5	Pengumpulan Data							■	■	■	■														
6	Pengolahan data											■													
7	Penyelesaian Skripsi												■	■	■	■									
8	Revisi dan Evaluasi																■	■	■	■	■				
9	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Diolah Penulis (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Sumber Utama Nusantara sebanyak 59 orang karyawan.

2. Sampel penelitian

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih (Suharsini, 2012).

Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yang menjadi salah satu jenis *nonprobability sampling* yaitu salah satu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dimaksud adalah pegawai yang menduduki sebagai staff biasa dan bukan sebagai pimpinan. Maka berdasarkan teori tersebut, populasi yang memenuhi kriteria sebagai sampel sebanyak 58 karyawan dengan masa kerja 1-5 tahun yang dapat dilihat melalui tabel-tabel berikut ini.

Tabel 3.2 Jumlah Sampel

No	Jenjang / Jabatan	Populasi
1	<i>Finance & Administrations</i>	14 Orang
2	<i>Sales & Marketing</i>	22 Orang
3	<i>Warehouse & Delivery</i>	12 Orang
4	<i>General Affair</i>	10 Orang
Jumlah Populasi		58 Orang

Sumber: PT. Sumber Utama Nusantara (2021)

Tabel 3.3 Karakteristik Sampel Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Bekerja	1 - 2 Tahun	15	25,8
	2 - 3 Tahun	15	25,9
	3 - 4 Tahun	11	19,0
	4 - 5 Tahun	17	29,3
Jumlah		58	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Sugiyono (2017) Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data. Data yang digunakan penulis adalah data subyek yaitu data berupa opini, sikap, karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden).

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti, dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan seluruh karyawan PT. Sumber Utama Nusantara. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari berbagai sumber seperti jurnal, buku dan lain-lain.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yang terdiri dari Gaji (X_1), Komunikasi (X_2) dan Fasilitas Kerja (X_3) serta variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti.

Tabel 3.3 Definisi Operasional dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Kepuasan Kerja (Y)	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Hasibuan (2017)	1. Menyenangi Pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral Kerja 4. Prestasi Kerja Hasibuan (2017)	1. Karyawan benar-benar menyadari mengenai pekerjaan dan masa depannya dengan pekerjaan tersebut namun tetap menyenangkan apa yang dikerjakan di perusahaan. 2. Karyawan memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. 3. Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas 4. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu	Likert
2	Gaji (X ₁)	Pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Handoko (2013)	1. Besar Gaji 2. Kesesuaian Gaji 3. Peningkatan Gaji 4. Ketepatan Waktu Handoko(2013)	1. Pendapat karyawan mengenai besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan setiap satuan waktunya saat gajian. 2. Besar gaji yang diterima karyawan sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan tenaga yang dikeluarkan karyawan serta sesuai dengan undang-undang yang berlaku. 3. Skema peningkatan atau kenaikan besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. 4. Ketepatan waktu pemberian gaji oleh perusahaan pada karyawan setiap satuan waktu tertentu.	Likert
3	Komunikasi (X ₂)	Suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-	1. Komunikasi Horizontal 2. Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah 3. Komunikasi Vertikal	1. Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki potensi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi. 2. Komunikasi vertikal atas ke bawah adalah komunikasi secara timbal	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan yang terjadi di lingkungan kerja. Purwanto (2016)	Bawah ke Atas 4. Komunikasi Diagonal Purwanto (2016)	balik dari atas ke bawah berupa jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) ke bawah (karyawan) 3. Komunikasi vertikal bawah ke atas adalah komunikasi secara timbal balik dari bawah ke atas berupa jalur pesan yang disampaikan yang berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer), 4. Merupakan komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang memiliki jenjang yang berbeda dan tidak memiliki kewenangan secara langsung.	
4	Fasilitas Kerja (X ₃)	Semua sarana dan prasarana yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh para pegawai sebagai alat penunjang teknis operasional. Munawirsyah (2017)	1. Mesin dan Peralatan 2. Prasarana 3. Perlengkapan kantor 4. Peralatan inventaris Munawirsyah (2017)	1. Perlengkapan untuk menghasilkan pekerjaan tertentu 2. Prasarana dari gedung pendukung 3. Perlengkapan yang menunjang pekerjaan 4. Pemilihan inventaris yang membangun	Likert

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

1. Quesioner (angket)

Daftar pernyataan yang sudah di persiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dibagi ke dalam lima kategori pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dengan bobot jawaban masing-masing dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/S	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Sumber: Sugiyono (2017, 94)

2. Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka di uji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrument valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka di gunakan teknik korelasi produk moment, yaitu:

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

(Sugiyono, 2017, hal.183)

Dimana :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05)
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05)

Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrumen dari angket/kuesioner yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas dan reliabilitas yaitu untuk penelitian cukup layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisien alpha* (α) dari *Crobbach* menurut Juliandi, dkk (2015, 1 82) dengan rumus:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

$\sigma 1^2$ = Varians Total

Dengan kriteria:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017, 7) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka hasil regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau tujuan untuk pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2013, hal 84) uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Metode yang dapat digunakan untuk uji normalitas antara lain yaitu;

1) Uji Histogram

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Normal P-Plot

Probability plot digunakan untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji ini dapat dilihat dengan membandingkan Z hitung dengan Z tabel, dengan kriteria sebagai berikut : - Jika Z hitung (Kolmogorov Smirnov) $<$ Z table (1,96), atau angka signifikan $>$ taraf signifikansi (α) 0,05; maka distribusi data dikatakan normal. 49 - Jika Z hitung (Kolmogorov Smirnov) $>$ Z table (1,96), atau angka signifikan $<$ taraf signifikansi (α) 0,05 distribusi data dikatakan tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Menurut Priyatno (2014, hal 99) menjelaskan bahwa uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk menganalisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau tiga variabel bebas/independent variabel. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $<$ 0,10 atau sama dengan VIF $>$ 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Menurut (Ghozali, 2013), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik–titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik–titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2014) mengemukakan bahwa analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis regresi ini dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

β = Konstanta

β_1, β_2 dan β_3 = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Gaji

X_2 = Komunikasi

X_3 = Fasilitas Kerja

e = Error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2017, 212)

Dimana :

t = nilai t hitung

r_{xy} = korelasi variabel X dan Y yang ditemukan

n = jumlah sampel

Keterangan :

- 1) Bila t hitung < t tabel, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila hitung t > t tabel, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

b. Uji F (Serempak)

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda digunakan Uji F, untuk menguji nyata atau tidak nyatanya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variable independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Hipotesisnya :

- 1) H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara Gaji, Komunikasi dan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja
- 2) H_1 : Ada pengaruh signifikan antara Gaji, Komunikasi dan Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan atau [$\text{Sig} \leq \sigma_{0,05}$]
- b) Terima H_0 jika yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan atau [$\text{Sig} > \sigma_{0,05}$]

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengudarkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan

PT. Sumber Utama Nusantara adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Distributor PC (*Personal Computer*), *Notebook*, *Hardware*, *Software* dan *Accessories Computer*. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang mengutamakan pelayanan dan kepuasan konsumen dengan menjual produk-produknya baik secara langsung maupun via online.

Perusahaan ini mempunyai lintas sejarah, yang diawali dalam bentuk retail bernama Komputer Medan, yang berdiri pada tahun 2011. Atas bantuan dan kepercayaan dari para relasi, sahabat, dan handai tolan, akhirnya pada tanggal 20 April 2015 diresmikan PT. Sumber Utama Nusantara dengan No. Daftar Perusahaan 02.12.1.46.25523/167b/1758/d4/2015 yang beralamat di Jalan Gaharu Lk.VII No.81-C. Kecamatan Medan Timur. Namun hingga sampai pada saat ini, nama Komputer Medan jauh lebih dikenal dikalangan industri IT dibandingkan nama PT. Sumber Utama Nusantara.

Pada saat ini PT. Sumber Utama Nusantara memiliki karyawan di bagian *finance* dan *Tax*, di bagian *staff* dan operasional di kantor pusat JL. Gaharu, sisanya sebanyak di bagian *staff* dan operasional di *retail* Komputer Medan yang beralamat di Jalan Jamin Ginting Medan.

PT. Sumber Utama Nusantara melayani transaksi satuan/eceran maupun grosir/kuantiti. Menerima orderan *drop shipping* dan menawarkan berbagai

program, promo/*sale* yang menarik untuk setiap konsumen aktif. Mengenai penyelesaian proses transaksi dapat dilakukan secara *cash* atau debit dan *credit card*.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi Perusahaan

Perusahaan memiliki visi Menjadi yang terdepan dan nomor 1 dalam pencarian teknologi dan komputer di Indonesia.

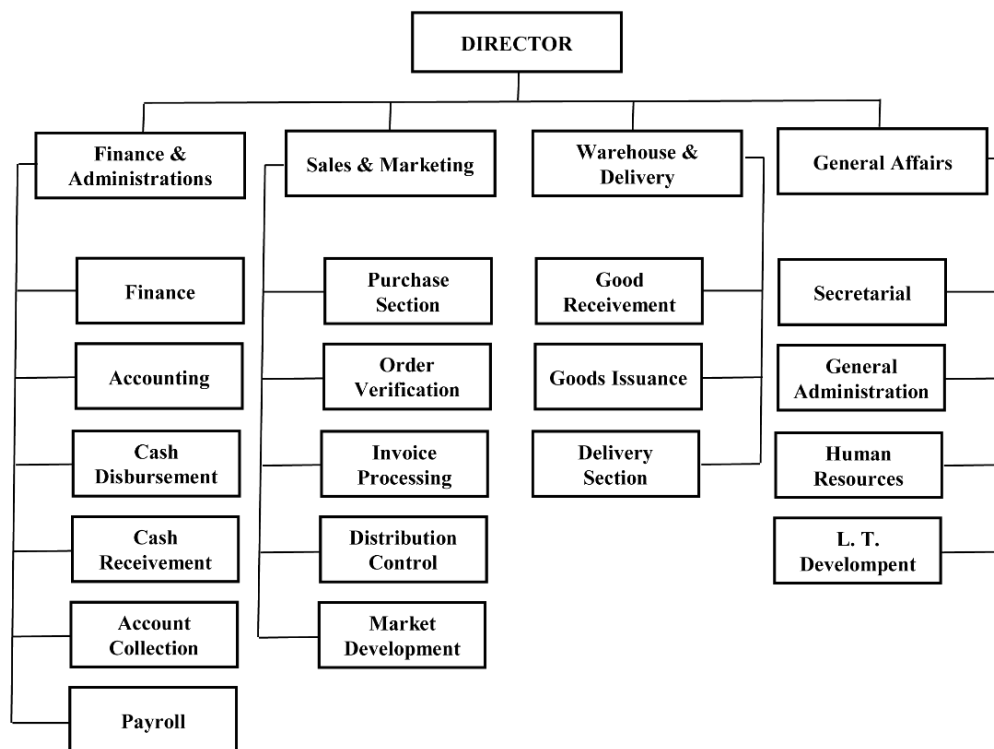
2) Misi Perusahaan

Perusahaan memiliki beberapa misi sebagai berikut:

- a) Menjadi pilihan pertama dan solusi terbaik bagi warga Indonesia dalam komputer, memberikan produk-produk berkualitas untuk setiap pelanggan, memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap pelanggan.
- b) Membina hubungan baik antar pelanggan dan pemasok.
- c) Terus meningkatkan operasional dan sumber daya manusia yang lebih baik

c. Struktur Organisasi PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan

Struktur organisasi dan manajemen perusahaan merupakan landasan beroperasinya perusahaan untuk tujuan-tujuan yang diinginkan. Tanpa adanya organisasi dan manajemen perusahaan, maka semua proses produksi maupun proses dalam administrasi tidak akan berjalan dengan lancar. Struktur organisasi PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan

Sumber: PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan(2021)

Pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing- masing jabatan PT.

Sumber Utama Nusantara secara umum adalah sebagai berikut:

1) *Board of Director*

Board of Director atau Dewan direksi adalah para pemegang saham yang berfungsi untuk mengawasi perkembangan perusahaan. Dewan direksi yang langsung bertanggung jawab penuh atas perkembangan perusahaan yang dengan sendirinya bertanggung jawab kepada seluruh staff dan karyawannya. Dewan direksi mempunyai tugas wewenang sebagai berikut:

- a) Mengadakan pengawasan dalam melaksanakan ketentuan- ketentuan yang termuat dalam Akte Pendirian PT. Sumber Utama Nusantara.

- b) Menentukan kebijakan perusahaan secara garis besar demi tercapainya tujuan utama perusahaan.
- c) Menetapkan besar laba tahunan yang bakal diperoleh untuk ditanam kembali demi kemajuan perusahaan.

2) *Finance & Administration*

Finance & Administration atau Keuangan dan Administrasi adalah suatu perencanaan, penganggaran, pemeriksaan, pengolahan, pengendalian, dan penyimpanan dana yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Tugas dan tanggung jawab bagian *finance & administration* adalah:

- a) Mengajukan anggaran penerimaan dan pengeluaran secara periode.
- b) Melakukan penelitian, penilaian, pengendalian, pengadaan dana secara utuh, tepat pada waktunya.
- c) Mengumpulkan informasi dari setiap bagian serta menyimpan arsip-arsip perusahaan dan melaksanakan surat-menyurat untuk melancarkan kegiatan peserta.
- d) Membuat dan memberikan laporan harian, laporan mingguan, tentang keadaan perusahaan untuk diserahkan kepada direktur.

3) *Sales dan Marketing*

Sales dan Marketing berperan mengembangkan dan mengimplementasikan strategi bisnis dan bidang pemasaran atau *marketing* yang dirancang untuk memperluas pemasaran sehingga memungkinkan perusahaan untuk merencanakan kegiatan usahanya untuk jangka pendek dan jangka panjang.

4) *Warehouse dan Delivery*

Warehouse dan *delivery* atau gudang dan pengiriman adalah suatu kegiatan pengelolaan yang fokus dalam penyimpanan dan persediaan barang beserta segala *stock* yang siap untuk dipasarkan ke berbagai daerah, dan bagian pengiriman sangat bertanggung jawab atas segala pengiriman dari gudang menuju *outlet-outlet* yang sudah tersedia. Secara rinci tugas dari *Warehouse dan Delivery* yaitu:

- a) Mempersiapkan pesanan dan memproses permintaan dan pesanan pasokan.
- b) Melengkapi data yang dibutuhkan pengiriman.
- c) Melengkapi persyaratan pemeliharaan preventif; mengatur untuk
- d) Melengkapi laporan dengan memasukkan informasi yang diperlukan.
- e) Mempertahankan pengetahuan teknis dengan menghadiri lokakarya pendidikan; meninjau publikasi.
- f) Membuat catatan administrasi persediaan barang, yang meliputi jenis barang, kode barang dan jumlah barang dengan benar.

5) *General Affairs*

General Affairs atau urusan umum adalah segala kegiatan yang berhubungan dengan hal-hal umum dan mencakup jadwal kegiatan karyawan serta laporan harian setiap bagiannya. Untuk perusahaan dengan struktur organisasi sederhana, *General Affairs (GA)* biasanya digabung dengan HRD, bahkan terkadang bagian pembelian atau *purchasing*.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 58 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari

keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, s.d tabel 4.6 berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	31	53,4
	Wanita	27	46,6
Jumlah		58	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 58 responden, sebanyak 31 responden (53,4%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya sebanyak 27 responden (46,6%) berjenis kelamin wanita. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan lebih banyak yang berjenis kelamin pria.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	≤ 20 Tahun	6	10,3
	21-25 Tahun	10	17,2
	26-30 Tahun	15	25,9
	31-35 Tahun	10	17,2
	36-40 Tahun	8	13,8
	41-45 Tahun	5	8,6
	45 - 50 Tahun	3	5,2
	> 50 Tahun	1	1,7
Jumlah		58	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 58 responden, sebanyak 6 responden (10,3%) berusia di bawah 21 tahun, sebanyak 10 responden (17,2%) berusia di antara 21-25 tahun, sebanyak 15 responden (25,9%) berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 10 responden (17,2%) berusia di antara 31-35 tahun, sebanyak 8 responden (13,8%) berusia di antara 36-40 tahun, sebanyak 5 responden (8,6%) berusia di antara 41-45 tahun, sebanyak 3 responden (5,2%) berusia di antara 46-50 tahun, dan sisanya sebanyak 1 responden (1,7%) berusia di antara di atas 50 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang berusia di antara 26-30 tahun menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 25,9%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	27	46,6
	D3	4	6,9
	Strata-1	25	43,1
	Strata-2	2	3,4
	Strata-3	0	0,0
Jumlah		58	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 58 responden, sebanyak 27 responden (46,6%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 4 responden (6,9%) berpendidikan terakhir Diploma-3, sebanyak 25 responden (43,1%) berpendidikan terakhir Strata-1, sebanyak 2 responden (3,4%) berpendidikan terakhir Strata-2, dan tidak terdapat seorangpun responden yang berpendidikan terakhir Strata-3. Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir SMA yang paling dominan yaitu sebesar 46,6% namun tidak terlalu jauh berbeda dengan pendidikan Strata-1 yang sebesar 43,1%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Bekerja	1 - 2 Tahun	15	25,8
	2 - 3 Tahun	15	25,9
	3 - 4 Tahun	11	19,0
	4 - 5 Tahun	17	29,3
Jumlah		58	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa dari 58 responden, sebanyak 15 responden (25,8%) memiliki masa kerja 1-2 tahun, berikutnya sebanyak 15 responden (25,9%) memiliki masa kerja 2-3tahun, berikutnya sebanyak 11 responden (19,0%) memiliki masa kerja 3-4tahun, dan sisanya sebanyak 17 responden (29,3%) memiliki masa kerja 4-5tahun. Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki masa kerja 4-5 tahun merupakan responden yang paling dominan atau banyak yaitu sebesar 29,3%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Lajang/Gadis	25	43,1
	Menikah	32	55,2
	Janda/Duda	1	1,7
Jumlah		58	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 58 responden, sebanyak 25 responden (43,1%) berstatus gadis/lajang, sebanyak 32 responden (55,2%) berstatus menikah, dan sisanya 1 orang responden (1,7%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan sebagian besar berstatus telah menikah yaitu sebanyak 55,2%.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00–1,80	Tidak Baik
1,81–2,60	Kurang Baik
2,61–3,40	Cukup Baik
3,41–4,20	Baik
4,21–5.00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016)

Tabel 4.6 di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

a. Gaji (X_1)

Variabel Gaji (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Besar Gaji (X_{1-1}), Kesesuaian Gaji (X_{1-2}), Peningkatan Gaji (X_{1-3}), Dan Ketepatan Waktu (X_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Besar Gaji (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mendapatkan gaji yang memuaskan dari perusahaan		Gaji yang karyawan peroleh dapat mencukupi semua kebutuhan karyawan sehari-hari	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,4	1	1,7
Tidak Setuju	3	5,2	3	5,2
Kurang Setuju	7	12,1	9	15,5
Setuju	20	34,5	21	36,2
Sangat Setuju	26	44,8	24	41,4
Total	58	100.0	58	100.0
Mean	4,1207		4,1034	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Besar Gaji (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mendapatkan gaji yang memuaskan dari perusahaan”, sebanyak 20 responden (34,5%) menyatakan setuju, dan 26 responden (44,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1207 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mendapatkan gaji yang memuaskan dari perusahaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Gaji yang karyawan peroleh dapat mencukupi semua kebutuhan karyawan sehari-hari”, sebanyak 21 responden (36,2%) menyatakan setuju, dan 24 responden (41,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1034 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa gaji yang karyawan peroleh dapat mencukupi semua kebutuhan karyawan sehari-hari sudah baik.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesesuaian Gaji(X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Gaji yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan apa yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan		Perusahaan memberikan gaji dengan tetap mengikuti aturan perundangan-undangan yang berlaku	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	3	5,2
Tidak Setuju	2	3,4	3	5,2
Kurang Setuju	12	20,7	6	10,3
Setuju	18	31,0	23	39,7
Sangat Setuju	26	44,8	23	39,7
Total	58	100.0	58	100.0
Mean	4,1724		4,0345	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kesesuaian Gaji(Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Gaji yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan apa yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan”, sebanyak 18 responden (31,0%) menyatakan setuju, dan 26 responden (44,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1724 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan apa yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Perusahaan memberikan gaji dengan tetap mengikuti aturan perundangan-undangan yang berlaku”, sebanyak 23 responden (39,7%) menyatakan setuju, dan 23 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0345 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memberikan gaji dengan tetap mengikuti aturan perundangan-undangan yang berlaku sudah baik.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Peningkatan Gaji(X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memiliki skema peningkatan gaji yang memuaskan setiap tahunnya		Karyawan dapat menikmati peningkatan gaji lebih cepat jika terus menunjukkan kinerja yang baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	5,2	0	0,0
Tidak Setuju	3	5,2	1	1,7
Kurang Setuju	6	10,3	2	3,4
Setuju	25	43,1	26	44,8
Sangat Setuju	21	36,2	29	50,0
Total	58	100.0	58	100.0
Mean	4,0000		4,4310	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Peningkatan Gaji (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan memiliki skema peningkatan gaji yang memuaskan setiap tahunnya”, sebanyak 25 responden (43,1%) menyatakan setuju, dan 21 responden (36,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memiliki skema peningkatan gaji yang memuaskan setiap tahunnyasudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan dapat menikmati peningkatan gaji lebih cepat jika terus menunjukkan kinerja yang baik”, sebanyak 26 responden (44,8%) menyatakan setuju, dan 29 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,4310 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dapat menikmati peningkatan gaji lebih cepat jika terus menunjukkan kinerja yang baik.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan membayar gaji karyawan dengan tepat waktu setiap bulannya		Karyawan lain tidak pernah mengalami keterlambatan penerimaan gaji dari perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1	1,7
Tidak Setuju	4	6,9	1	1,7
Kurang Setuju	7	12,1	8	13,8
Setuju	26	44,8	33	56,9
Sangat Setuju	20	34,5	15	25,9
Total	58	100.0	58	100.0
Mean	4,0345		4,0345	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Ketepatan Waktu(Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan membayar gaji karyawan dengan tepat waktu setiap bulannya”, sebanyak 26 responden (44,8%) menyatakan setuju, dan 20 responden (34,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0345 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan membayar gaji karyawan dengan tepat waktu setiap bulannya sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan lain tidak pernah mengalami keterlambatan penerimaan gaji dari perusahaan”, sebanyak 33 responden (56,9%) menyatakan setuju, dan 15 responden (25,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0345 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan lain tidak pernah mengalami keterlambatan penerimaan gaji dari perusahaan sudah baik.

b. Komunikasi(X₂)

Variabel Komunikasi (X₂) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Komunikasi Horizontal (X₂₋₁), Komunikasi Vertikal Atas Ke Bawah (X₂₋

- 2), Komunikasi Vertikal Bawah Ke Atas (X_{2-3}), dan Komunikasi Diagonal (X_{2-4}).
- 4). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Horizontal($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja karyawan di bagian yang sama di perusahaan		Karyawan harus selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan karyawan kepada karyawan lain untuk memperlancar aktivitas perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1	1,7
Tidak Setuju	2	3,4	5	8,6
Kurang Setuju	6	10,3	13	22,4
Setuju	19	32,8	29	50,0
Sangat Setuju	30	51,7	10	17,2
Total	58	100.0	58	100.0
Mean	4,2931		3,7241	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Komunikasi Horizontal(Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja karyawan di bagian yang sama di perusahaan”, sebanyak 19 responden (32,8%) menyatakan setuju, dan 30 responden (51,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2931 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja karyawan di bagian yang sama di perusahaan sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Karyawan harus selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan karyawan kepada karyawan lain untuk memperlancar aktivitas perusahaan”, sebanyak 29 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 10 responden (17,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7241

(kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan harus selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan karyawan kepada karyawan lain untuk memperlancar aktivitas perusahaan sudah baik.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal Atas Ke Bawah(X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pimpinan segera memberikan teguran atas kesalahan yang karyawan lakukan		Perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat karyawan mengerti dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	2	3,4
Tidak Setuju	4	6,9	4	6,9
Kurang Setuju	16	27,6	7	12,1
Setuju	27	46,6	23	39,7
Sangat Setuju	10	17,2	22	37,9
Total	58	100.0	58	100.0
Mean	3,7069		4,0172	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Komunikasi Vertikal Atas Ke Bawah(Tabel 4.12)

direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Pimpinan segera memberikan teguran atas kesalahan yang karyawan lakukan”, sebanyak 27 responden (46,6%) menyatakan setuju, dan 10 responden (17,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7069 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan segera memberikan teguran atas kesalahan yang karyawan lakukan ah baik.
- 2) Untuk item “Perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat karyawan mengerti dengan baik”, sebanyak 23 responden (39,7%) menyatakan setuju, dan 22 responden (37,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0172 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan

bahwa perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat karyawan mengerti dengan baik sudah baik.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Vertikal Bawah Ke Atas(X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan		Setiap karyawan diizinkan untuk bertanya mengenai pekerjaannya kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	5,2	3	5,2
Tidak Setuju	1	1,7	4	6,9
Kurang Setuju	6	10,3	4	6,9
Setuju	28	48,3	19	32,8
Sangat Setuju	20	34,5	28	48,3
Total	58	100.0	58	100.0
Mean	4,0517		4,1207	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Komunikasi Vertikal Bawah Ke Atas(Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan”, sebanyak 28 responden (48,3%) menyatakan setuju, dan 20 responden (34,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0517 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Setiap karyawan diizinkan untuk bertanya mengenai pekerjaannya kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham”, sebanyak 19 responden (32,8%) menyatakan setuju, dan 28 responden (48,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1207 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa setiap karyawan diizinkan

untuk bertanya mengenai pekerjaannya kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham sudah baik

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi Diagonal (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Komunikasi karyawan yang baik dengan karyawan bagian lain mempermudah karyawan untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan		Karyawan selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain dalam upaya mempercepat pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	2	3,4
Tidak Setuju	4	6,9	7	12,1
Kurang Setuju	7	12,1	5	8,6
Setuju	23	39,7	25	43,1
Sangat Setuju	23	39,7	19	32,8
Total	58	100.0	58	100.0
<i>Mean</i>	4,0862		3,8966	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Komunikasi Diagonal (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Komunikasi karyawan yang baik dengan karyawan bagian lain mempermudah karyawan untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan”, sebanyak 23 responden (39,7%) menyatakan setuju, dan 23 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0862 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa komunikasi karyawan yang baik dengan karyawan bagian lain mempermudah karyawan untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain dalam upaya mempercepat pekerjaan”, sebanyak 25 responden (43,1%) menyatakan setuju, dan 19 responden (32,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8966 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan

bahwa Karyawan selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain dalam upaya mempercepat pekerjaan sudah baik.

c. Fasilitas Kerja (X₃)

Variabel Fasilitas Kerja (X₃) dibentuk oleh 4 (empat) indikator terdiri dari Mesin dan Peralatan (X₃₋₁), Prasarana (X₃₋₂), Perlengkapan Kantor (X₃₋₃), dan Peralatan Inventaris (X₃₋₄). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 s/d Tabel 4.18.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mesin dan Peralatan(X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan menggunakan berbagai peralatan yang terbaru untuk menunjang pekerjaan karyawan		Perusahaan menggunakan berbagai mesin yang sangat membantu pekerjaan karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	2	3,4
Tidak Setuju	5	8,6	4	6,9
Kurang Setuju	8	13,8	10	17,2
Setuju	20	34,5	20	34,5
Sangat Setuju	24	41,4	22	37,9
Total	58	100.0	58	100.0
<i>Mean</i>	4,0517		3,9655	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Mesin dan Peralatan (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan menggunakan berbagai peralatan yang terbaru untuk menunjang pekerjaan karyawan”, sebanyak 20 responden (34,5%) menyatakan setuju, dan 24 responden (41,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0517 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan menggunakan berbagai peralatan yang terbaru untuk menunjang pekerjaan karyawan sudah baik.

- 2) Untuk item “Perusahaan menggunakan berbagai mesin yang sangat membantu pekerjaan karyawan”, sebanyak 20 responden (34,5%) menyatakan setuju, dan 22 responden (37,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9655 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan menggunakan berbagai mesin yang sangat membantu pekerjaan karyawan sudah baik.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Prasarana(X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan memiliki gedung yang cukup luas sebagai kantor		Perusahaan menyediakan area parkir yang luas untuk karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	2	3,4
Tidak Setuju	1	1,7	3	5,2
Kurang Setuju	21	36,2	8	13,8
Setuju	25	43,1	24	41,4
Sangat Setuju	10	17,2	21	36,2
Total	58	100.0	58	100.0
Mean	3,7241		4,0172	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Prasarana(Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan memiliki gedung yang cukup luas sebagai kantor”, sebanyak 25 responden (43,1%) menyatakan setuju, dan 10 responden (17,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7241 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan memiliki gedung yang cukup luas sebagai kantor sudah baik.
- 2) Untuk item “Perusahaan menyediakan area parkir yang luas untuk karyawan”, sebanyak 24 responden (41,4%) menyatakan setuju, dan 21 responden (36,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata

4,0172(kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan menyediakan area parkir yang luas untuk karyawan sudah sangat baik.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perlengkapan Kantor (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan menyediakan komputer dengan spesifikasi terbaru yang dapat digunakan karyawan		Perusahaan selalu menyediakan peralatan tulis menulis untuk karyawan kapan pun karyawan butuhkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,4	1	1,7
Tidak Setuju	5	8,6	4	6,9
Kurang Setuju	15	25,9	9	15,5
Setuju	18	31,0	25	43,1
Sangat Setuju	18	31,0	19	32,8
Total	58	100.0	58	100.0
<i>Mean</i>	3,7759		3,9828	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Perlengkapan Kantor(Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan menyediakan komputer dengan spesifikasi terbaru yang dapat digunakan karyawan”, sebanyak 18 responden (31,0%) menyatakan setuju, dan 18 responden (31,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7759 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan menyediakan komputer dengan spesifikasi terbaru yang dapat digunakan karyawansudah baik.
- 2) Untuk item “Perusahaan selalu menyediakan peralatan tulis menulis untuk karyawan kapan pun karyawan butuhkan”, sebanyak 25 responden (43,1%) menyatakan setuju, dan 19 responden (32,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9828 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan selalu menyediakan peralatan tulis menulis untuk karyawan kapan pun karyawan butuhkan sudah baik.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Peralatan Inventaris(X3.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Perusahaan selalu mencatat persediaan barang-barang yang dibutuhkan oleh kantor		Perusahaan selalu menjaga kualitas dari setiap peralatan yang ada di kantor	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	2	3,4
Tidak Setuju	5	8,6	5	8,6
Kurang Setuju	12	20,7	10	17,2
Setuju	15	25,9	23	39,7
Sangat Setuju	25	43,1	18	31,0
Total	58	100.0	58	100.0
Mean	4,0000		3,8621	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Peralatan Inventaris(Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Perusahaan selalu mencatat persediaan barang-barang yang dibutuhkan oleh kantor”, sebanyak 15 responden (25,9%) menyatakan setuju, dan 25 responden (43,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan selalu mencatat persediaan barang-barang yang dibutuhkan oleh kantorsudah baik.
- 2) Untuk item “Perusahaan selalu menjaga kualitas dari setiap peralatan yang ada di kantor”, sebanyak 23 responden (39,7%) menyatakan setuju, dan 18 responden (31,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8621 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa perusahaan selalu menjaga kualitas dari setiap peralatan yang ada di kantor sudah baik

d. Kepuasan Kerja(Y)

Variabel Kepuasan Kerja (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Menyenangi Pekerjaannya (Y_{1-1}), Mencintai Pekerjaannya (Y_{1-2}),

Moral Kerja (Y_{1-3}), dan Prestasi Kerja (Y_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.19 s/d Tabel 4.22.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Menyenangi Pekerjaannya($Y_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan merasa senang telah bekerja di perusahaan ini		Karyawan betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	2	3,4
Tidak Setuju	4	6,9	3	5,2
Kurang Setuju	6	10,3	7	12,1
Setuju	20	34,5	20	34,5
Sangat Setuju	27	46,6	26	44,8
Total	58	100.0	58	100.0
Mean	4,1724		4,1207	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Menyenangi Pekerjaannya(Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan merasa senang telah bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 20 responden (34,5%) menyatakan setuju, dan 27 responden (46,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1724 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa senang telah bekerja di perusahaan ini sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di perusahaan ini”, sebanyak 20 responden (34,5%) menyatakan setuju, dan 26 responden (44,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1207 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di perusahaan ini sudah baik.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Mencintai Pekerjaannya(Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan dimana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan		Karyawan mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh suka cita	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1	1,7
Tidak Setuju	3	5,2	2	3,4
Kurang Setuju	17	29,3	7	12,1
Setuju	27	46,6	28	48,3
Sangat Setuju	10	17,2	20	34,5
Total	58	100.0	58	100.0
Mean	3,7241		4,1034	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Mencintai Pekerjaannya (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan dimana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan”, sebanyak 27 responden (46,6%) menyatakan setuju, dan 10 responden (17,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7241 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan dimana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh suka cita”, sebanyak 28 responden (48,3%) menyatakan setuju, dan 10 responden (34,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1034(kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh suka cita sudah baik.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Moral Kerja(Y1.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan		Karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,4	1	1,7
Tidak Setuju	5	8,6	3	5,2
Kurang Setuju	14	24,1	7	12,1
Setuju	18	31,0	28	48,3
Sangat Setuju	19	32,8	19	32,8
Total	58	100.0	58	100.0
Mean	3,8103		4,0517	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Moral Kerja (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan”, sebanyak 18 responden (31,0%) menyatakan setuju, dan 19 responden (32,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8103 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah”, sebanyak 28 responden (48,3%) menyatakan setuju, dan 19 responden (32,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0517 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah sudah baik.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Prestasi Kerja(Y1.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan menghasilkan hasil pekerjaan yang tidak pernah di komplain oleh atasan		Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	2	3,4
Tidak Setuju	5	8,6	4	6,9
Kurang Setuju	9	15,5	7	12,1
Setuju	14	24,1	25	43,1
Sangat Setuju	29	50,0	20	34,5
Total	58	100.0	58	100.0
<i>Mean</i>	4,1207		3,9828	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Prestasi Kerja (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan menghasilkan hasil pekerjaan yang tidak pernah di komplain oleh atasan”, sebanyak 14 responden (24,1%) menyatakan setuju, dan 29 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1207 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menghasilkan hasil pekerjaan yang tidak pernah di komplain oleh atasan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu”, sebanyak 25 responden (43,1%) menyatakan setuju, dan 20 responden (34,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9828 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu sudah baik.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas

data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,3. Aturan tersebut sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS di atas. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Gaji (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,887	0,3	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,690	0,3	Valid
3	$X_{1-2,1}$	0,792	0,3	Valid
4	$X_{1-2,2}$	0,901	0,3	Valid

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
5	$X_{1-3,1}$	0,927	0,3	Valid
6	$X_{1-3,2}$	0,490	0,3	Valid
7	$X_{1-4,1}$	0,936	0,3	Valid
8	$X_{1-4,2}$	0,867	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.23 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Gaji (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Komunikasi (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,721	0,3	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,411	0,3	Valid
3	$X_{2-2,1}$	0,442	0,3	Valid
4	$X_{2-2,2}$	0,840	0,3	Valid
5	$X_{2-3,1}$	0,552	0,3	Valid
6	$X_{2-3,2}$	0,797	0,3	Valid
7	$X_{2-4,1}$	0,813	0,3	Valid
8	$X_{2-4,2}$	0,615	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Komunikasi (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Fasilitas Kerja (X_3)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,751	0,3	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,669	0,3	Valid
3	$X_{3-2,1}$	0,556	0,3	Valid
4	$X_{3-2,2}$	0,772	0,3	Valid
5	$X_{3-3,1}$	0,558	0,3	Valid
6	$X_{3-3,2}$	0,722	0,3	Valid
7	$X_{3-4,1}$	0,395	0,3	Valid
8	$X_{3-4,2}$	0,615	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Fasilitas Kerja (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,834	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,673	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,496	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,814	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,492	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,855	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,387	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,886	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kepuasan Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Gaji (X₁)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,948	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,948. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Gaji (X₁) dikatakan

telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas..

Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Komunikasi (X₂)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,882	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,882. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Komunikasi (X₂) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Fasilitas Kerja (X₃)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,884	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,884. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Fasilitas Kerja (X₁) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,891	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

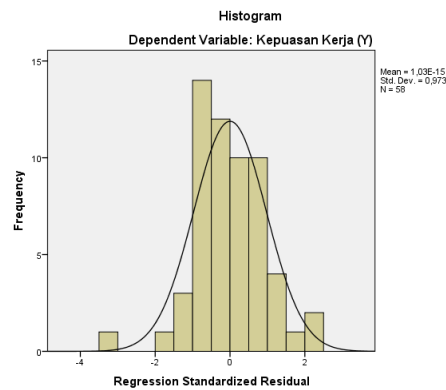
Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,891. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

1) Kurva Histogram

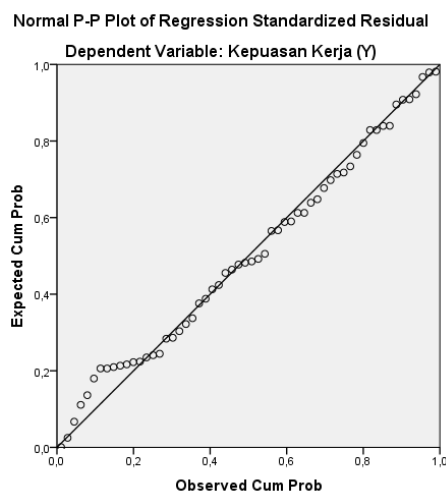
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dengan kurva histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak miring ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot sebagai berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 58 buah titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik

data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

2) Uji Kolmogorov-Smirnov

Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov adalah:

Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,70170689
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,096
	<i>Positive</i>	0,046
	<i>Negative</i>	-0,096
<i>Test Statistic</i>		0,096
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.31 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.32 sebagai berikut:

Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Gaji(X ₁)	0,136	7,370
	Komunikasi (X ₂)	0,149	6,695
	Fasilitas Kerja (X ₃)	0,187	5,354
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Pada tabel 4.32 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

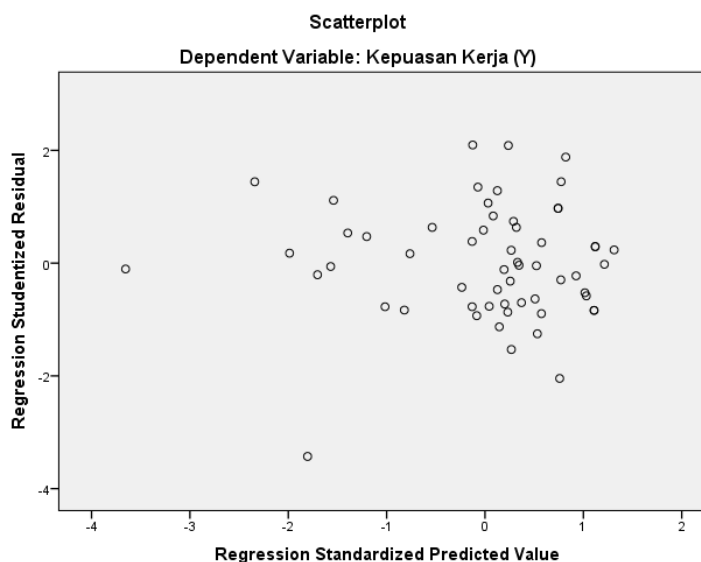
- 1) Variabel Gaji (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,136 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,370 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji (X_1) terbebas dari masalah multikolinearitas
- 2) Variabel Komunikasi (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,149 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,695 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X_2) terbebas dari masalah multikolinearitas.
- 3) Variabel Fasilitas Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,187 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 5,354 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Fasilitas Kerja (X_3) terbebas dari masalah multikolinearitas.

Sehingga berdasarkan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Gaji (X_1), Komunikasi (X_2), dan Fasilitas Kerja (X_3) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan

secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 58 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.33 berikut:

Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	2,029	0,047
	Gaji(X ₁)	1,094	0,279
	Komunikasi (X ₂)	-0,060	0,953
	Fasilitas Kerja (X ₃)	-1,388	0,171
a. Dependent Variable: Absolute_Residual			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)

Hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Gaji (X₁) sebesar 0,279, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Gaji (X₁) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.
- 2) Pada Tabel 4.33 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Komunikasi (X₂) adalah 0,953, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Komunikasi (X₂) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.
- 3) Pada Tabel 4.33 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Fasilitas Kerja (X₃) adalah 0,171, di mana nilai tersebut

lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Fasilitas Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.34 di bawah ini:

Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	1,274	1,284	
	Gaji (X_1)	0,391	0,097	0,423
	Komunikasi (X_2)	0,267	0,101	0,266
	Fasilitas Kerja (X_3)	0,301	0,088	0,306

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.34 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Kepuasan Kerja (Y) sebesar 1,274. Nilai regresi dari Gaji (X_1) sebesar 0,391, nilai regresi dari Komunikasi (X_2) sebesar 0,267, dan nilai dari

Fasilitas Kerja (X_3) sebesar 0,301. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,274 + 0,391X_1 + 0,267X_2 + 0,301X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dianggap, baik pada Gaji (X_1), variabel Komunikasi (X_2), maupun ada variabel Fasilitas Kerja (X_3), maka Kepuasan Kerja (Y) karyawan telah memiliki nilai sebesar 1,274. Artinya tanpa gaji, komunikasi, dan fasilitas kerja tingkat kepuasan kerja telah ada sebesar 1,274.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Gaji (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,391 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga peningkatan terhadap gaji akan turut meningkatkan kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan gaji akan menurunkan kepuasan kerja pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Komunikasi (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,267 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga peningkatan terhadap Komunikasi akan turut meningkatkan kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Komunikasi akan menurunkan kepuasan kerja pula.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Fasilitas Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,301

satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sehingga peningkatan terhadap fasilitas kerja akan turut meningkatkan kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan fasilitas kerja akan menurunkan kepuasan kerja pula.

Berdasarkan Tabel 4.34 hasil uji regresi linear berganda maka dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah variabel Gaji (X_1) karena memiliki nilai beta terbesar yaitu sebesar 0,391. Lalu diikuti dengan variabel Fasilitas Kerja (X_3) dengan nilai beta sebesar 0,301 dan terakhir variabel Komunikasi (X_2) dengan nilai beta sebesar 0,267.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (serempak).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Gaji (X_1), Komunikasi (X_2), dan Fasilitas Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{table} dapat dicari dengan menggunakan daftar

tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana $df = n - k = 58 - 4 = 54$. Maka ketikkan $=\text{tinv}(0,05;54)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 2,005. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.35. Hasil Uji-t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,274	1,284		0,993	0,325		
	Gaji (X ₁)	0,391	0,097	0,423	4,016	0,000	0,136	7,370
	Komunikasi (X ₂)	0,267	0,101	0,266	2,647	0,011	0,149	6,695
	Fasilitas Kerja (X ₃)	0,301	0,088	0,306	3,413	0,001	0,187	5,354

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.35 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Gaji(X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Gaji (X₁) sebesar 4,016, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,005 maka diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Hal ini dikarenakan 4,016 lebih besar dari 2,005. Nilai signifikan t dari variabel Gaji (X₁) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Gaji (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan.

2) Pengaruh Komunikasi(X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Komunikasi(X_2) sebesar 2,647, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,005 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,647 lebih besar dari 2,005. Nilai signifikan t dari variabel Komunikasi(X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,011 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Komunikasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan.

3) Pengaruh Fasilitas Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Fasilitas Kerja (X_3) sebesar 3,413, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,005 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,413 lebih besar dari 2,005. Nilai signifikan t dari variabel Fasilitas Kerja (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Fasilitas Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan.

b. Uji F (Uji Serempak)

Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel Gaji(X_1), Komunikasi (X_2), dan Fasilitas Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1869,508	3	623,169	203,871	0,000^b
	<i>Residual</i>	165,061	54	3,057		
	<i>Total</i>	2034,569	57			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Gaji(X₁), Komunikasi (X₂), Fasilitas Kerja (X₃)						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_0 . Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 203,871. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_0 . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 58$ dan $k = 4$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 58 - 4 = 54$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,776. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;54) sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,776, maka bandingkan

nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 203,871 lebih besar dari 2,776. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Gaji (X_1), Komunikasi (X_2), dan Fasilitas Kerja (X_3) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan.

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Gaji (X_1), Komunikasi (X_2), dan Fasilitas Kerja (X_3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,959^a	0,919	0,914	1,74834
Predictors: (Constant), Gaji(X_1), Komunikasi (X_2), Fasilitas Kerja (X_3)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.37 dapat dijelaskan bahwa angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,914 yang mengindikasikan

bahwa 91,4% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh gaji, komunikasi, dan fasilitas kerja. Sedangkan sisanya 8,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti insentif, kemampuan, pelatihan, dan lain sebagainya.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,391 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,016 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,005 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₁ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika gaji meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya jika gaji menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika gaji yang terdiri dari besar gaji, kesesuaian gaji, peningkatan gaji, dan ketepatan waktu meningkat, maka kepuasan

kerjajuga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wati dan Sosongko (2015) serta Malik, Danish, & Munir (2012) yang menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji, menganalisis, dan mengetahui pengaruh dari Gaji secara parsial terhadap kepuasan kerjakaryawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu:karyawan belum menerima besar gaji yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan tenaga yang dikeluarkan karyawan dan belum sesuai dengan undang-undang yang berlaku, sehingga dapatkah meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan melalui gaji telah terjawab.

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa komunikasimemiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,267 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,647dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,005 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,011 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan

dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika komunikasi meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya jika komunikasi menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika komunikasi yang terdiri dari komunikasi horizontal, komunikasi vertikal atas ke bawah, komunikasi vertikal bawah ke atas, dan komunikasi diagonal meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Seidy (2018) dan Listyani (2016) yang menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu: karyawan belum memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja antara bagian di perusahaan, sehingga dapatkah meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan melalui Komunikasi telah terjawab.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama

Nusantara Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,301 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,413 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,005 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,001 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika fasilitas kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya jika fasilitas kerja menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika fasilitas kerja yang terdiri dari mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, dan peralatan inventaris meningkat, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dahlius dan Ibrahim (2016) serta Marpaung (2015) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari fasilitas kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu: Karyawan belum mendapatkan berbagai peralatan yang baik untuk menunjang kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dapatkah meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan melalui fasilitas kerja telah terjawab.

4. Hipotesis H_4

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_4 yang berbunyi bahwa: “Gaji,

komunikasi, dan fasilitas kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaji, komunikasi, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan secara serempak terhadapkepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 203,871 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,776 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_4 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan gaji, komunikasi, dan fasilitas kerja akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari gaji, komunikasi, dan fasilitas kerja secara serempak terhadap kepuasan kerjakaryawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 4, yaitu: karyawan belum mencintai pekerjaannya di perusahaan sehingga karyawan belum bekerja dengan sepenuh hati, sehingga dapatkah meningkatkan kepuasan kerjakaryawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan melalui gaji, komunikasi, dan fasilitas kerja telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan dengan nilai regresi sebesar 0,391, t_{hitung} sebesar 4,016, dan signifikan 0,000.
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan dengan nilai regresi sebesar 0,267, t_{hitung} sebesar 2,647, dan signifikan 0,011.
3. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan dengan nilai regresi sebesar 0,301, t_{hitung} sebesar 3,413, dan signifikan 0,001.
4. Gaji, komunikasi, dan fasilitas kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Utama Nusantara Kota Medan dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 203,871.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi pimpinan untuk mempertahankan dan meningkatkan peningkatan gaji lebih cepat yang didapatkan karyawan jika terus menunjukkan kinerja yang baik dan selanjutnya disarankan juga bagi pimpinan untuk memperhatikan kebijakan perusahaan yang belum memberikan gaji dengan belum mengikuti aturan perundang-undangan yang berlaku untuk beberapa karyawan. Solusi yang dapat diterapkan adalah dengan menetapkan skema peningkatan gaji karyawan dengan jelas dan transparan serta memberikan besaran gaji dengan mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Disarankan bagi pimpinan untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja karyawan di bagian yang sama di perusahaan dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan memperhatikan karyawan-karyawan yang tidak segera diberikan teguran atas kesalahan yang mereka lakukan. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui komunikasi adalah dengan mengadakan *gathering* karyawan untuk mempererat hubungan dan komunikasi antar karyawan dan melakukan briefing setiap pagi sebelum memulai aktivitas pekerjaan.
3. Disarankan bagi pimpinan untuk mempertahankan dan meningkatkan peralatan-peralatan terbaru yang digunakan perusahaan untuk menunjang pekerjaan karyawan dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan gedung yang belum cukup luas yang dimiliki perusahaan sebagai kantor. Solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui fasilitas kerja adalah dengan meng-

upgrade berbagai peralatan-peralatan yang digunakan perusahaan dengan peralatan terbaru dengan memanfaatkan berbagai teknologi terkini agar pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah dan lebih efisien. Selain itu, disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan fasilitas gedung dengan menambah area parkir, memperluas gudang penyimpanan dan area kerja karyawan.

4. Disarankan bagi pimpinan untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang merasa senang telah bekerja di perusahaan ini dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang kurang peduli terhadap kemajuan perusahaan. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja lebih cepat adalah dengan mengutamakan pada aspek peningkatan gaji karyawan dalam memberikan besaran gaji dan skema peningkatan gaji sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2017). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert; Riefmanto, ed.). Jakarta: Prenada Media Group.
- Cangara, H. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi* (Edisi Kedu). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran dan Keadilan. *Soumatera Law Review*, 4(1), 93-103.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS, Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. T . (2013). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE - Yogyakarta.
- Hasibuan, M . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangukengara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi6, (1) , 2017, 44-51*.
- Ngalimun. (2018). *Komunikasi Interpersonal* (Cetakan Pe; Adnanta Ivan A., ed.). Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen (Tujuan Filosofis dan Praktis)* (Edisi Pert; Suwito, ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purwanto, D. (2016). *Komunikasi Bisnis(Edisi Keempat)*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai,V.(2010).*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Wali Pres
- Sedarmayanti. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Biokrasi dan Manajemen Pegawai Negri sipil Edisi Revisi*. Yogyakarta: PT. Rafika Aditama.

- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siburian. (2009). *Komunikasi Interpersonal, Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Parulian 2 Medan*. 67–81.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke; Suryani dan Restu Damayanti, ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetopo, H. (2010). *Perilaku Organisasi: Teori Praktik dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert; Putri Christian, ed.). Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tojib, D., Tsarenko, Y., Hin Ho, T., Tuteja, G., & Rahayu, S. (2022). The Role of Perceived Fit in the Tourist Destination Choice. *Tourism Analysis*, 27(1), 63-76.
- Ulfiana, E., Wahyuni, S., & Rahayu, S. (2020). The effect of postpartum coping skill classes (PCSC) on stress level, cortisol levels, maternal self-efficacy, and baby's growth and development In Semarang, Central Java. *Malaysian Journal of Public Health Medicine*, 20(1), 122-129.
- Dahlius, A., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank RiauKepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. *JOM FISIP*, 3(2), 1–13.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The effect of compensation on satisfaction and employee performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1).
- Listyani, I. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(1), 56–64.
- Malik, M. E., Danish, R. Q., & Munir, Y. (2012). The impact of pay and promotion on job satisfaction: Evidence from higher education institutes of Pakistan. *American Journal of Economics*, 2(4), 6-9.
- Marpaung, J. F. (2015). Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi. *Jurnal Mantik Penusa*, 17(1), 1–10.
- Raniyawati, A., & Sasongko, N. (2003). Pengaruh Gaji, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan CV. Lintas Kreasi Yogyakarta). *Seminar Nasional Dan The 2nd Call for Syariah Paper*, 1(1), 206–219.

- Seidy, M., Adolfina, A., & Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3458–3467.
- Wirawan, I. D. G. K., & Sudharma, I. N. (2015). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(10), 3037–3062...
- Yasmirah, Y., Halawa, F., Tandiono, S., & Zarzani, T. R. (2021). Criminal Acts of Corruption Procurement of Goods and Services of Local Governments through Electronic Procurement Services (LPSE). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4678-4684.