



**PENGARUH PENGAWASAN, KONDISI KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT BARATA
INDONESIA (PERSERO)**

SKRIPSI

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

Oleh :

TIKA AZHARI
NPM. 1715310194

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : TIKA AZHARI
NPM : 1715310194
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN, KONDISI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BARATA INDONESIA (PERSERO)

MEDAN, SEPTEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARA HAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(TEGUH WAHYONG, S.E., M.M)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : TIKA AZHARI
NPM : 1715310194
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN, KONDISI KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT BARATA INDONESIA (PERSERO)

MEDAN, SEPTEMBER 2021

KETUA

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M)

ANGGOTA - I

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(TEGUH WAHYONO, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos., M.SP)

ANGGOTA-IV

(ANNISA FERRINA, S.I Kom., M.IKom)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : TIKA AZHARI
NPM : 1715310194
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN, KONDISI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BARATA INDONESIA (PERSERO)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalin-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, September 2021

METERAI
TEMPEL
76760AHF946147613
6000
ENAM RIBU RUPIAH
(Tika Azhari)





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : TIKA AZHARI
 Tempat/Tgl. Lahir : STABAT / 19 Januari 1999
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310194
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.67
 Nomor Hp : 0895602049495

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero)0

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Stempel Yang Tidak Perlu


 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)


Medan, 29 Maret 2021

Pemohon,


 (Tika Azhari)

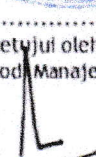
Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan


 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

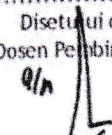
Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen


 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

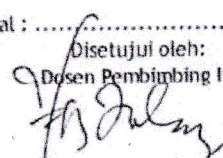
Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :


 (Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:


 (Efrizal Adil, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tika Azhari
NPM : 1715310194
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

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

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2021

Yang membuat pernyataan



(Tika Azhari)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : TIKA AZHARI
 NPM : 1715310194
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang : Strata Satu
 Pendidikan :
 Dosen Pembimbing : Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
17 Maret 2021	ACC. Seminar Proposal Lanjutkan ke tahap selanjutnya	Disetujui	
2 Juli 2021	ACC. Sidang Meja Hijau Dengan Catatan Perbaikan: Pada Saran Bab V. masih belum jelas kegiatannya salah satu contoh saran 1, agar jangan terburu buru menyiapkan pekerjaan. bagaimana kalau membuat pelatihan untuk meningkatkan ekselerasi kompetensi setiap pekerja agar mampu mengerjakan dengan bagus dan lebih cepat. Mohon diperhatikan semua sarannya apa bentuk solusi dalam kegiatan yang nyata ya	Disetujui	
5 Oktober 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 16 November 2021
 Dosen Pembimbing,



Dr Muhamad Toyib Daulay, SE., MM

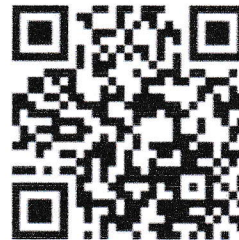


YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : TIKA AZHARI
NPM : 1715310194
Program Studi : Manajemen
Jurusan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Teguh Wahyono, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
18 Agustus 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
11 Oktober 2021	Acc jilid Lux	Disetujui	

Medan, 16 November 2021
Dosen Pembimbing,

Teguh Wahyono, SE., MM

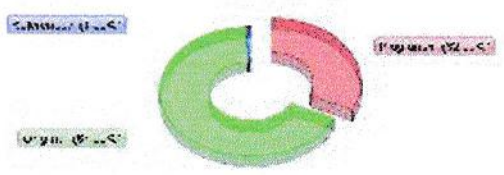
Analyzed document: TIKA AZHARI_1715310194_MANAJEMEN.docx Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Check for Plagiat Rewrite • Detect language
- Check type Internet Check



Detailed document body analysis

- Report chart



- Check for plagiarism



Total scores of plagiarism: 33



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: 344/PERP/BP/2021

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

: TIKA AZHARI

: 1715310194

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 09 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 09 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Ektif : 04 Juni 2015

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.

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



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 09 Agustus 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TIKA AZHARI
 Tempat/Tgl. Lahir : STABAT / 19 Januari 1999
 Nama Orang Tua : Muhammad Abdi
 N. P. M : 1715310194
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 0895602049495
 Alamat : JL GATOT SUBROTO NO 267 LK IX

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero)**, Selanjutnya saya menyatakan :

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. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah ditandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :



Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



TIKA AZHARI
 1715310194



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 PROPOSAL

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : Tika Azhari
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1715 3101 84
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : pengaruh pengawasan kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero)

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
10/3 '21	BAB I FENOMENA	L	
15/3 '21	BAB II TEORI & GRAND TEORI	L	
15/3 '21	BAB III METODE PENELITIAN VALIDITAS POPULASI & SAMPEL	L.	
17/3 '21	Acc Seminar Proposal		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing I

du

Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Teip (061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : ..Pembangunan Panca Budi.....
Fakultas : ..Sosial Sains.....
Dosen Pembimbing II : ..Efrizal Adil, S.E., M.M.....
Nama Mahasiswa : ..Tika Azhar.....
Jurusan / Program Studi : ..Manajemen.....
No. Stambuk / NPM : ..1715310194.....
Jenjang Pendidikan : ..Strata I.....
Judul Proposal : ..Pengaruh pengawasan, kondisi kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (persero).....

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
6/3	BAB I: PENDAHULUAN MASUKKAN PRA-SURVEI		Diperbaiki!
15/3	BAB II: TULISAN ACING DITULINGKAN		Dijelaskan!
23/3	BAB III + KEESIGNER + DAFTAR PUSTAKA		Diperbaiki!
6/4	ACC SEMINAR PROPOSAL		OK.

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II

Efrizal Adil, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : TIKA AZHARI

P. M : 1715310194

Tempat/Tgl. lahir : STABAT / 19 Januari 1999

Alamat : JL GATOT SUBROTO NO 267 LK IX

HP : 0895602049495

Nama Orang tua : Muhammad Abdi/Sri Ayu Ningsih

Kualifikasi : SOSIAL SAINS

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero)

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

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

Medan, 09 Agustus 2021

Yang Membuat Pernyataan



TIKA AZHARI

1715310194

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero). Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero), dimana $t_{hitung} 9,249 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero), dimana $t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,001 < 0,05$. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero), dimana $t_{hitung} 2,769 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,045 < 0,05$. Pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero), dimana $F_{hitung} 71,287 > F_{tabel} 2,76$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Pengawasan, Kondisi Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether supervision, working conditions and communication partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Barata Indonesia (Persero). The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 62 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that partial supervision had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Barata Indonesia (Persero), where $t_{count} 9,249 > t_{table} 2,001$ and significant $0.000 < 0.05$. Working conditions partially have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Barata Indonesia (Persero), where $t_{count} 3,491 > t_{table} 2,001$ and significant $0,001 < 0,05$. Communication partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Barata Indonesia (Persero), where $t_{count} 2.769 > t_{table} 2.001$ and significant $0.045 < 0.05$. Supervision, working conditions and communication simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Barata Indonesia (Persero), where $F_{count} 71.287 > F_{table} 2.76$ and significant $0.000 < 0.05$.

Keywords : Supervision, Working Conditions, Communication and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul “**Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Barata Indonesia (Persero)**”. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Teguh Wahyono, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT Barata Indonesia (Persero), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
7. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
8. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, September 2021
Penulis

Tika Azhari
1715310194

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Kepuasan Kerja.....	8
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	9
c. Komponen Kepuasan Kerja	11
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	12
2. Pengawasan Kerja	13
a. Pengertian Pengawasan Kerja.....	13
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja	14
c. Macam-macam pengawasan Kerja.....	14
d. Syarat-syarat Pengawasan Kerja	15
e. Teknik Pengawasan Kerja	16
f. Indikator Pengawasan kerja	16
3. Kondisi Kerja	18
a. Pengertian Kondisi Kerja.....	18
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja	19
c. Indikator Kondisi Kerja	24
4. Komunikasi Kerja	26
a. Pengertian Komunikasi Kerja	26
b. Peran Komunikasi Kerja.....	27
c. Proses Komunikasi Kerja.....	28
d. Fungsi Komunikasi Kerja	30
e. Hambatan Dalam Komunikasi Kerja.....	31
f. Indikator Komunikasi Kerja	32

	B. Penelitian Sebelumnya	35
	C. Kerangka Konseptual	35
	D. Hipotesis	38
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	39
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
	C. Definisi Operasional Variabel	40
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	41
	E. Teknik Pengumpulan Data	42
	F. Teknik Analisis Data	42
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	48
	1. Deskripsi Karakteristik Responden	48
	2. Deskripsi Variabel Penelitian	50
	3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	69
	4. Pengujian Asumsi Klasik	73
	5. Regresi Linier Berganda	78
	6. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	79
	B. Pembahasan	81
	1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja	81
	2. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	82
	3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja	82
	4. Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja	83
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	84
	B. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Sebelumnya 40
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian 44
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel 45
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 48
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 48
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 49
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 49
Tabel 4.5	Pernyataan X _{1.1} 50
Tabel 4.6	Pernyataan X _{1.2} 51
Tabel 4.7	Pernyataan X _{1.3} 51
Tabel 4.8	Pernyataan X _{1.4} 52
Tabel 4.9	Pernyataan X _{1.5} 52
Tabel 4.10	Pernyataan X _{1.6} 53
Tabel 4.11	Pernyataan X _{1.7} 54
Tabel 4.12	Pernyataan X _{1.8} 54
Tabel 4.13	Pernyataan X _{1.9} 55
Tabel 4.14	Pernyataan X _{2.1} 55
Tabel 4.15	Pernyataan X _{2.2} 56
Tabel 4.16	Pernyataan X _{2.3} 57
Tabel 4.17	Pernyataan X _{2.4} 57
Tabel 4.18	Pernyataan X _{2.5} 58
Tabel 4.19	Pernyataan X _{2.6} 58
Tabel 4.20	Pernyataan X _{2.7} 59
Tabel 4.21	Pernyataan X _{2.8} 60
Tabel 4.22	Pernyataan X _{2.9} 60
Tabel 4.23	Pernyataan X _{3.1} 61
Tabel 4.24	Pernyataan X _{3.2} 61
Tabel 4.25	Pernyataan X _{3.3} 62
Tabel 4.26	Pernyataan X _{3.4} 63
Tabel 4.27	Pernyataan X _{3.5} 63
Tabel 4.28	Pernyataan X _{3.6} 64
Tabel 4.29	Pernyataan Y.1 64
Tabel 4.30	Pernyataan Y.2 65
Tabel 4.31	Pernyataan Y.3 65
Tabel 4.32	Pernyataan Y.4 66
Tabel 4.33	Pernyataan Y.5 67
Tabel 4.34	Pernyataan Y.6 67
Tabel 4.35	Pernyataan Y.7 68
Tabel 4.36	Pernyataan Y.8 68
Tabel 4.37	Pernyataan Y.9 69
Tabel 4.38	Uji Validitas X ₁ (Pengawasan) 70
Tabel 4.39	Uji Validitas X ₂ (Kondisi Kerja) 70
Tabel 4.40	Uji Validitas X ₃ (Komunikasi) 71
Tabel 4.41	Uji Validitas Y (Kepuasan Kerja) 71

Tabel 4.42	Uji Reliabilitas X_1 (Pengawasan)	72
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas X_2 (Kondisi Kerja)	72
Tabel 4.44	Uji Reliabilitas X_3 (Komunikasi)	73
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas Y (Kepuasan Kerja).....	73
Tabel 4.46	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	75
Tabel 4.47	Uji Multikolinearitas.....	76
Tabel 4.48	Regresi Linier Berganda	78
Tabel 4.49	Uji Simultan	79
Tabel 4.50	Uji Parsial.....	80
Tabel 4.51	Uji Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	43
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	74
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	74
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Untuk menciptakan kepuasan kerja, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Sumberdaya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan kepuasan kerja.

Menurut Rivai (2014:53), kepuasan kerja adalah “pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang”. Kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila perusahaan memperhatikan pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi, terutama pada perusahaan PT Barata Indonesia (Persero).

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kepuasan kerja PT Barata Indonesia (Persero) dapat diketahui bahwa karyawan belum dapat bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi. Karyawan belum memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan dan karyawan belum dapat berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi, di dalam perusahaan.

Menurut Ibrahim (2015:155), pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Rekrutmen sangat berkaitan dengan pengawasan dan hasil pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini kepuasan kerja sehingga rekrutmen berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Berdasarkan pra survei terdapat masalah kepuasan kerja PT Barata Indonesia (Persero) dapat diketahui bahwa perusahaan belum sepenuhnya menetapkan standar kerja masing-masing kepada karyawan. Perusahaan belum sepenuhnya memeriksa hasil kerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan dan karyawan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, pimpinan belum sepenuhnya menegur untuk diperbaiki.

Menurut Nitisemito (2015:183), kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Kondisi kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan pra survei terdapat masalah kondisi

kerja PT Barata Indonesia (Persero) dapat diketahui bahwa suasana kerja di dalam perusahaan belum menyenangkan. Tim kerja belum selalu aktif dan belum mampu bekerja sama serta karyawan belum mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Purwanto (2015:4), “komunikasi kerja didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi (kemampuan dan keahlian) merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sehingga kepuasan kerja juga akan berpengaruh. Berdasarkan pra survei terdapat masalah komunikasi PT Barata Indonesia (Persero) dapat diketahui bahwa koordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan belum terjalin dengan baik serta koordinasi kepada sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan belum terjalin dengan baik.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan berjudul “Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Barata Indonesia (Persero)”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan belum dapat bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
- b. Karyawan belum memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.
- c. Karyawan belum dapat berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.
- d. Perusahaan belum sepenuhnya menetapkan standar kerja masing-masing kepada karyawan.
- e. Perusahaan belum sepenuhnya memeriksa hasil kerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan
- f. Karyawan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, pimpinan belum sepenuhnya menegur untuk diperbaiki.
- g. Suasana kerja di dalam perusahaan belum menyenangkan.
- h. Tim kerja belum selalu aktif dan belum mampu bekerja sama.
- i. Karyawan belum mendapatkan ruang kerja yang nyaman.
- j. Koordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan belum terjalin dengan baik.
- k. Koordinasi kepada sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan belum terjalin dengan baik

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero).

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka rumusan masalah yaitu:

1. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero)?
2. Apakah kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero)?
3. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero)?
4. Apakah pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero)?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero).
- b. Untuk mengetahui apakah kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero).
- c. Untuk mengetahui apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero).

- d. Untuk mengetahui apakah pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero).

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat banyak bagi berbagai pihak yaitu:

- a. Bagi PT Barata Indonesia (Persero)

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja.

- b. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja.

- c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Putra (2019), yang berjudul: “pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Ramada Bintang Bali”. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero).

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja.
- 2. Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 92 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 62 karyawan/responden.
- 3. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 4. Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Ramada Bintang Bali, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Barata Indonesia (Persero).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner (2015:271) adalah “efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya”. Menurut Rivai (2014:53) kepuasan kerja adalah “pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang”. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Gibson (2013:178) menyebutkan kepuasan kerja adalah “sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan”. Menurut Samsudin (2013:32), kepuasan kerja adalah ”perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gibson (2013:179), “banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja yaitu:

1) Pengawasan

Kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki.

2) Karakteristik pekerjaan

Sifat atau tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri.

3) Kondisi Kerja

Serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

4) Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*equitable reward*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

5) Penyeliaan

Memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ada dua jenis hubungan atasan bawahan; pertama, hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai yang menantang serta dianggap

penting bagi tenaga kerja. Kedua, hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

6) Komunikasi

Merupakan proses penyampaian informasi baik secara verbal maupun non verbal untuk mencapai pengertian dan penerimaan.

7) Kondisi kerja yang menunjang

Kondisi kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip organisasi dalam kondisi kerja seperti kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja”.

Menurut Kreitner (2015:273), “banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji,

jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya”.

c. Komponen Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2014:55), komponen yang menentukan kepuasan kerja adalah:

- 1) Kerja yang secara mental menantang akan membuat karyawan lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.
- 2) Ganjaran yang pantas, dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung mempunyai arti karyawan yang peduli dengan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang baik.
- 4) Rekan kerja yang mendukung apabila karyawan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi dalam pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya karyawan dengan tipe kepribadian *kongruen* (sama atau sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya akan menemukan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka”.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Gibson (2013:182), menyatakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- 2) Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan social”.

Menurut Kreitner (2015:273), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, adanya sejumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan merata dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
- 2) Kepuasan terhadap supervisi, bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja di dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan kepuasan terhadap rekan kerja.

2. Pengawasan Kerja

a. Pengertian Pengawasan Kerja

Menurut Ibrahim (2015:155), pengawasan kerja adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Menurut Handoko (2015:30) pengawasan kerja adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Pengawasan kerja merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2014:125).

Sementara itu menurut Syafri (2013:283) pengawasan kerja adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang manajer untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya untuk mencapai keseluruhan tujuan organisasi. Menurut Manullang (2013:174) Pengawasan kerja adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengawasn kerja dalam penelitian ini adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

Menurut Ibrahim (2015:159), faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja adalah:

1) Rekrutmen

Proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

2) Fasilitas kerja

segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

3) Lingkungan kerja

suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

c. Macam-macam pengawasan Kerja

Menurut Ibrahim (2015:159) pengawasan kerja dapat dibedakan dalam beberapa macam yaitu :

1) Dilihat dari segi bidang kerja atau objek yang diawasi.

2) Pengawasan-pengawasan dibidang penjualan, produksi, pembiayaan, perbekalan, anggaran belanja, pemasaran dan sebagainya.

- 3) Dilihat dari segi subjek atau petugas pengawasan yaitu pengawasan-pengawasan intern, ekstern, formal, informal, dan sebagainya.
- 4) Dilihat dari segi waktu pengawasan yaitu pengawasan-pengawasan preventif, represif dan sebagainya.
- 5) Dilihat dari segi-segi lainnya yaitu pengawasan-pengawasan umum, khusus, langsung, tidak langsung, mendadak, teratur dan sebagainya.

d. Syarat-syarat Pengawasan Kerja

Agar pengawasan dapat berjalan dengan efisien dan efektif perlu adanya sistem pengawasan yang baik. Menurut Ibrahim (2015:159), sistem pengawasan kerja yang baik memerlukan beberapa syarat yaitu:

- 1) Harus memperhatikan atau disesuaikan dengan sifat dan kebutuhan organisasi.
- 2) Harus mampu menjamin adanya tindakan perbaikan (*checking, reporting, corrective action*).
- 3) Harus bersifat *fleksibel*.
- 4) Harus memperhatikan faktor-faktor dan tata organisasi didalam pengawasan yang akan dilaksanakan.
- 5) Harus ekonomis antara hubungan dengan biaya.
- 6) Harus diperhatikan pula prasyarat sebelum pengawasan itu dimulai yaitu harus ada rencana yang jelas, dan pola/tata organisasi yang jelas. Misalnya seperti jelas adanya tugas-tugas dan kewenangan-kewenangan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

e. Teknik Pengawasan Kerja

Menurut Ibrahim (2015:163) teknik pengawasan kerja adalah cara melaksanakan pengawasan dengan terlebih dahulu menentukan titik-titik pengawasan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai keadaan keseluruhan kegiatan organisasi. Adapun teknik pengawasan dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

- 1) Pengawasan langsung dilakukan oleh manajer pada waktu kegiatan-kegiatan sedang berjalan. Pengawasan langsung dapat berbentuk :
 - a) Observasi ditempat (*on the spot observation*).
 - b) Laporan ditempat (*on the spot report*) yang berarti penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- 2) Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan ini dapat berbentuk:
 - a) Laporan tertulis, dan
 - b) Laporan lisan.
- 3) Peninjauan pribadi yaitu manajer/atasan harus mengawasi dengan cara meninjau secara pribadi, sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaan yang sedang dijalankan.

f. Indikator Pengawasan kerja

Pada indikator pengawasan kerja terdapat proses pengawasan kerja dalam suatu organisasi. Proses pengawasan kerja adalah serangkaian kegiatan didalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu

organisasi. Menurut Ibrahim (2015:160), proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan yaitu :

1) Penetapan Standar Pelaksanaan/Perencanaan

Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

2) Penentuan Pengukuran/Penilaian Pekerjaan.

Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan yaitu menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

3) Pengambilan Tindakan Koreksi bila diperlukan

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk dengan diubah ataupun diperbaiki.

Menurut Manullang (2013:178) terdapat beberapa indikator dalam menentukan proses pengawasan yaitu :

1) Penentuan ukuran atau pedoman baku (standar).

2) Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan.

3) Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengawsan kerja dalam penelitian ini adalah penetapan standar pelaksanaan/perencanaan, penentuan

pengukuran/penilaian pekerjaan dan pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.

2. Kondisi Kerja

a. Pengertian Kondisi Kerja

Kehidupan manusia tidak pernah terlepas dari keadaan kondisi di sekitarnya, dimana terdapat hubungan yang erat antara manusia dan lingkungan. Manusia senantiasa akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Begitu pula dalam hal menyelesaikan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu kondisi kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam kondisi kerja. Setiap karyawan menginginkan kondisi kerja yang kondusif dan nyaman yang memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal karena kondisi kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika karyawan menyenangi kondisi dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah di tempat kerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Sutrisno (2015:43), “kondisi kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Definisi kondisi kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2015:1) kondisi kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, kondisi sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi kerja merupakan salah satu

faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan”. Menurut Nitisemito (2015:183), “kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut Sedarmayanti (2015:12), “suatu kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian kondisi kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi kondisi kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kondisi kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja

Menurut Nitisemito (2015:189), “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian kondisi kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan kondisi yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi kondisi kerja.

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

2) Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis

7) Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu

cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah

satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

12) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

13) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya”.

c. Indikator Kondisi Kerja

Menurut Nitisemito (2015:190), “indikator kondisi kerja adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi, kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara

rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2015:34), “indikator kondisi kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar

adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kondisi kerja dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

3. Komunikasi Kerja

a. Pengertian Komunikasi Kerja

Menurut Purwanto (2015:4), “komunikasi kerja adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Jadi dalam komunikasi itu terdapat di dalamnya suatu proses, terdapat simbol-simbol dan simbol-simbol itu mengandung arti. Arti atau makna simbol disini tentu saja tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan sehingga ada umpan balik (*feedback*) bagi komunikan setelah mendapatkan pesan. Oleh karena itu, komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai, apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sam terhadap symbol”. Menurut Rivai (2014:35), “komunikasi kerja adalah suatu proses komunikasi yang menggunakan media yaitu bahasa atau simbol-simbol yang biasa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima

pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi”.

Menurut Mondy (2016:56), “Komunikasi kerja adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kat-kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada ketrampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan komunikasi dalam penelitian ini adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan.

b. Peran Komunikasi Kerja

Pentingnya peran komunikasi bagi perusahaan adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh, dan juga sebagai alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Melalui sebuah komunikasi organisasi, karyawan bisa menyampaikan pendapat, ide, atau informasi dengan mudah.

Menurut Mondy (2016:57), Komunikasi memiliki peranan penting dalam memperlancar kegiatan perusahaan, dapat terlihat dari beberapa hal berikut:

- 1) Fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat tercapai.

- 2) Meningkatkan gairah dan kompetensi kerja.
- 3) Dengan menggunakan komunikasi sebagai alat koordinasi dan pengendalian para pemimpin dapat mengetahui keadaan dari setiap bidang yang menjadi tugasnya.
- 4) Menimbulkan rasa kesetiakawanan dan loyalitas antara bawahan dengan atasan, bawahan dengan bawahan dan antara atasan, karena pengawasan yang jelas dan mantap.
- 5) Dengan komunikasi semua bagian organisasi dapat mengetahui kebijakan, peraturan dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemimpin.

Oleh sebab itu di dalam sebuah organisasi setiap orang yang terlibat didalamnya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawab, agar dapat terlaksana dengan lancar dan harmonis, maka kerjasama harus senantiasa tercipta dengan baik. Dengan terjadinya proses kerja sama maka unsur komunikasi pun dengan sendirinya akan tercipta dalam sebuah organisasi, karena apapun bentuk instruksi, informasi dari pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya senantiasa dilakukan melalui proses komunikasi”.

c. Proses Komunikasi Kerja

Menurut Purwanto (2015:11), “bahwa proses komunikasi terdiri dari enam tahap yaitu:

- 1) Pengirim mempunyai suatu ide atau gagasan

Sebelum proses penyampaian pesan dilakukan, maka pengiriman pesan harus menyiapkan ide atau gagasan yang ingin disampaikan

kepada pihak lain. Dimana ide tersebut dapat diperoleh dari berbagai sumber.

2) Pengirim mengubah ide menjadi suatu pesan

Dalam suatu proses komunikasi tidak semua ide dapat diterima atau dimengerti dengan sempurna. Oleh karena itu agar ide dapat diterima dan dimengerti secara sempurna, pengirim pesan harus memperhatikan beberapa hal yaitu subjek(apa yang ingin disampaikan), maksud (tujuan) , audiens, gaya personal dan latar belakang budaya.

3) Pengirim menyampaikan pesan

Dalam menyampaikan dan mengirim pesan dapat digunakan berbagai saluran yang ada kepada si penerima pesan. Panjang pendeknya rantai saluran komunikasi yang digunakan akan berpengaruh terhadap efektifitas penyampaian pesan, dalam menyampaikan pesan dapat digunakan berbagai media komunikasi baik media tulisan maupun lisan.

4) Penerima menerima pesan

Komunikasi antar seseorang dengan orang lain akan terjadi bila pengirim mengirimkan suatu pesan dan penerima pesan tersebut. Komunikasi baru akan terjalin bila penerima surat telah membaca dan memahami isinya.

5) Penerima menafsirkan pesan

Setelah penerima menerima pesan, tahap berikutnya adalah bagaimana ia menafsirkan pesan. Suatu pesan dapat ditafsirkan secara benar bila

penerima pesan telah memahami isi pesan sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim pesan.

- 6) Penerima memberi tanggapan dan mengirim umpan balik ke pengirim
Setelah menerima pesan, penerima akan memberi tanggapan dengan cara tertentu dan memberi sinyal terhadap pengirim pesan. Sinyal yang diberikan beraneka ragam, hal ini tergantung dari pesan yang diterimanya. Umpan balik memegang peranan penting dalam proses komunikasi, karena ia memberi kemungkinan bagi pengirim untuk menilai suatu pesan.

d. Fungsi Komunikasi Kerja

Menurut Mondy (2016:61), Berhasil tidaknya pencapaian tujuan tersebut didukung oleh adanya proses komunikasi yang berjalan lancar. Komunikasi sangat penting dalam memperlancar kegiatan perusahaan, terlihat dari beberapa hal:

- 1) Komunikasi merupakan proses dimana fungsi-fungsi manajemen yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai.
- 2) Menimbulkan rasa kesetiakawanan.
- 3) Meningkatkan kegairahan dan motivasi kerja pegawai.
- 4) Komunikasi sebagai alat koordinasi dan pengendalian.
- 5) Melalui komunikasi semua pegawai dapat mengetahui kebijakan, peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Komunikasi sebagai saran hubungan antar orang didalam organisasi untuk bersama. Sesungguhnya tanpa komunikasi tidak mungkin ada aktivitas kelompok karena tanpa hal ini koordinasi dan perubahan tidak dapat dilakukan dengan baik. Dengan kata lain, tanpa adanya komunikasi yang baik pekerjaan akan menjadi

simpang siur dan kacau balau sehingga tujuan perusahaan kemungkinan besar tidak akan tercapai”.

e. Hambatan Dalam Komunikasi Kerja

Struktur organisasi yang dirancang bangun secara buruk tidak mengkomunikasikan hubungan organisasi secara jelas. Dengan demikian manajer yang perspektif terlebih dahulu akan mencari sebab timbulnya masalah komunikasi dan bukan sekedar menanggulangi masalah itu. Menurut Daft (2015:157), “hambatan komunikasi kerja dapat hadir didalam individu sebagai bagian dari organisasi:

- 1) Hambatan individu: terdapat hambatan interpersonal, hal ini termasuk masalah dengan emosi dan persepsi yang disandang oleh karyawan.
- 2) Hambatan organisasi: hambatan ini menyangkut faktor-faktor pada organisasi secara utuh yaitu masalah perbedaan status dan kekuasaan dan perbedaan antar departemen dalam bentuk mencampuri kebutuhan dan tujuan dalam komunikasi”.

f. Faktor - faktor yang mempengaruhi Komunikasi Kerja

Faktor - faktor yang mempengaruhi komunikasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Daft (2015:20), “faktor - faktor yang mempengaruhi komunikasi kerja meliputi :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) yang meliputi :
 - a) Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing - masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam berkerja.

- b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
 - c) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.
- 2) Keterampilan (*skill*) yang meliputi :
- a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - b) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- 3) Sikap (*attitude*) yang meliputi :
- a) Memilih kemampuan dalam beraktifitas dalam bekerja.
 - b) Adanya semangat kerja yang tinggi.
 - c) Memilih kemampuan dalam perencanaan / pengorganisasian”.

g. Indikator Komunikasi Kerja

Beberapa indikator komunikasi kerja ini akan berdampak terhadap kepuasan kerja. Menurut Purwanto (2015:13), “indikator komunikasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi ke atas dan ke bawah sesuai rantai perintah. Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*) di mulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai karyawan ini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberikan pengarah, informasi, instruksi, nasehat, sasaran dan penilaian kepada bawahan

serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi berita-berita kebawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan, dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lain, pertemuan atau rapat dan percakapan serta melalui interaksi. Dan manajemen seharusnya tidak memusatkan perhatiannya pada usaha komunikasi ke bawah, tetapi juga komunikasi ke atas.

Komunikasi ke atas (*Upward Communication*) alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer). Pesan yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari karyawan yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi, yaitu bagian pabrik, ke manajer produksi, dan akhirnya ke manajer umum. Tipe komunikasi ini mencakup laporan-laporan periodik, penjelasan, gagasan dan permintaan untuk diberikan keputusan. Hal ini dapat dipandang sebagai data atau informasi umpan balik bagi manajemen atas.

2) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi dua arah yang berlangsung antara komunikator dengan komunikan yang mempunyai tingkat, kedudukan, dan wewenang yang sama atau pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatannya. Komunikasi horizontal meliputi hal-hal berikut ini:

- a) Komunikasi di antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar dalam suatu organisasi

b) Komunikasi yang terjadi antara dan di antara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang untuk mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal selain membantu koordinasi kegiatan-kegiatan horizontal, komunikasi tipe ini juga menghindarkan prosedur pemecahan yang lambat”.

Menurut Rivai (2014:37), “indikator komunikasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Komunikasi vertikal

Komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam suatu organisasi/kelompok ke suatu tingkat yang lebih tinggi atau tingkat yang lebih rendah secara timbal balik.

2) Komunikasi diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan-hubungan departemen lini dan staf. Hubungan-hubungan yang ada antara personalia dan staf dapat berbeda-beda yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel komunikasi kerja dalam penelitian ini adalah komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Putra (2019)	Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali.	Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Afifah (2015)	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta.	Pengawasan dan Motivasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Supriam bodo (2016)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada CV Solaris Service Sentosa Kota Sidoarjo).	Komunikasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber: Diolah Penulis (2021)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Ibrahim (2015:155), pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Rekrutmen sangat berkaitan dengan pengawasan dan hasil pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini kepuasan kerja sehingga rekrutmen berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2015:183), kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Kondisi kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Kondisi kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

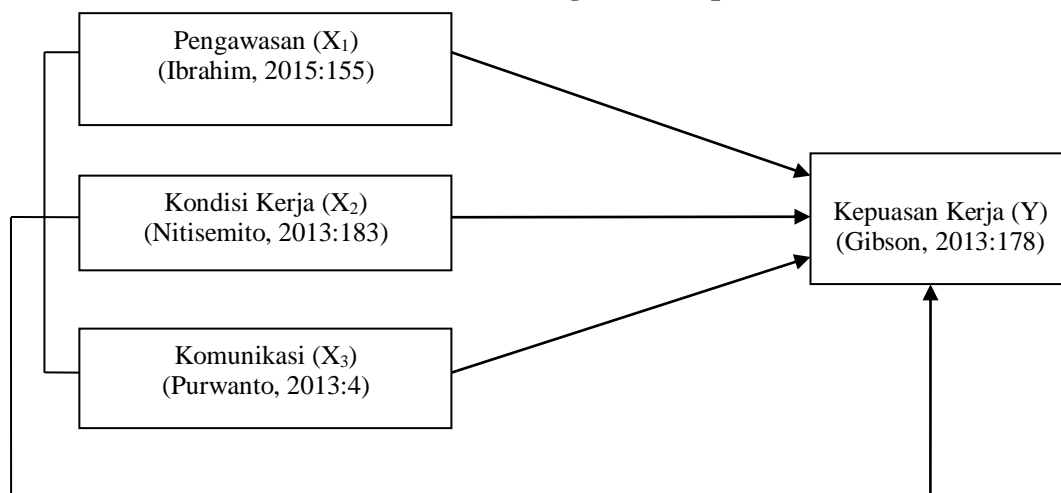
Menurut Purwanto (2015:4), “komunikasi kerja didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi (kemampuan dan keahlian) merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sehingga kepuasan kerja juga akan berpengaruh.

4. Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Rekrutmen sangat berkaitan dengan pengawasan dan hasil pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini kepuasan kerja sehingga rekrutmen berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kondisi kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Kondisi kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi (kemampuan dan keahlian) merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sehingga kepuasan kerja juga akan berpengaruh

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah Penulis (2021)

D. Hipotesis

Menurut Rusiadi (2014:10), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. Diduga pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero).
2. Diduga kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero).
3. Diduga komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero).
4. Diduga pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Barata Indonesia (Persero), Kampung Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20123.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Juni 2021 sampai dengan September 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Juni 2021			Juli 2021			Agustus 2021			September 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■			
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama pengawasan (X_1), variabel bebas kedua kondisi kerja (X_2) dan variabel bebas ketiga komunikasi (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Judul	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Pengawasan (X_1)	Kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. (Ibrahim, 2015:155)	1. Penetapan Standar Pelaksanaan/Pencanaan. 2. Penentuan Pengukuran/Penilaian Pekerjaan. 3. Pengambilan Tindakan Koreksi bila diperlukan. (Ibrahim, 2015:160)	1. Menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil. 2. Menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat. 3. Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil.	Skala likert
Kondisi Kerja (X_2)	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. (Nitisemito, 2013:183)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja (Nitisemito, 2013:190)	1. Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2. Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. 3. Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.	Skala likert

Judul	Defenisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Komunikasi (X ₃)	Suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. (Purwanto, 2013:4).	1. Komunikasi vertikal 2. Komunikasi Horizontal (Purwanto, 2013:13)	1. Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. 2. Komunikasi dua arah yang berlangsung antara komunikator dengan komunikan yang mempunyai tingkat, kedudukan, dan wewenang yang sama atau pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatannya.	Skala likert
Kepuasan kerja (Y)	Sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. (Gibson, 2013:178).	1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. 2. Kesempatan promosi. 3. Kepuasan terhadap rekan kerja. (Gibson, 2013:182).	1. Memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. 2. Kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi. 3. Seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan social.	Skala likert

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Barata Indonesia (Persero) sebanyak 62 karyawan, tidak termasuk penelitian.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang

terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 62 karyawan PT Barata Indonesia (Persero).

3. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan sumbernya yaitu responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

1. Studi Wawancara (*Interview*)

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.

2. Angket/*Quisioner*

Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010), untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2010), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai

distribusi normal atau mendekati normal (Sugiyono, 2010). Asumsi normalitas dapat diketahui dengan Histogram, dan juga *Normal Probability Plot*. Pada *Normal Probability Plot*, normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila data menyebar menjauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Sugiyono, 2010). Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Disamping itu nilai R^2 yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R).

c. Uji heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan

ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas (Sugiyono, 2010). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas apabila titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

3. Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*.

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

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Pengawasan (*Independent Variabel*)

X₂ = Kondisi Kerja (*Independent Variabel*)

X₃ = Komunikasi (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2010), pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut ;

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sugiyono (2010), Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen.

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

c. Uji R^2 (Determinasi)

Menurut Sugiyono (2010), Uji R^2 (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Korelasi atau

hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	27	43.5	43.5	43.5
Perempuan	35	56.5	56.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Barata Indonesia (Persero) yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 56.5% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	39	62.9	62.9	62.9
31 - 40 Tahun	23	37.1	37.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Barata Indonesia (Persero) yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 62.9% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	3	4.8	4.8	4.8
S1	29	46.8	46.8	51.6
SMA	30	48.4	48.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Barata Indonesia (Persero) yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 48.4% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	39	62.9	62.9	62.9
6 - 10 Tahun	23	37.1	37.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Barata Indonesia (Persero) yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 62.9% dari total responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 62 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Pengawasan)

Tabel 4.5
Perusahaan menetapkan standar kerja masing-masing kepada karyawan.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	22.6	22.6	22.6
Ragu-Ragu	31	50.0	50.0	72.6
Setuju	15	24.2	24.2	96.8
Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 15 orang (24.2%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (50.0%) dan sebanyak 14 orang (22.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan menetapkan standar kerja masing-masing kepada karyawan.

Tabel 4.6
Karyawan mengikuti aturan jam masuk dan jam pulang kerja sesuai dengan standar perusahaan.

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	26	41.9	41.9	91.9
Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mengikuti aturan jam masuk dan jam pulang kerja sesuai dengan standar perusahaan.

Tabel 4.7
Karyawan melaksanakan tugas yang sudah ditentukan pimpinan berdasarkan job description.

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	54.8
Setuju	27	43.5	43.5	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 27 orang (43.5%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 27 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan melaksanakan tugas yang sudah ditentukan pimpinan berdasarkan job description.

Tabel 4.8
Memeriksa hasil – hasil kerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	24.2	24.2	24.2
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	58.1
Setuju	18	29.0	29.0	87.1
Sangat Setuju	8	12.9	12.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12.9%), setuju sebanyak 18 orang (29.0%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 15 orang (24.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa memeriksa hasil – hasil kerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan.

Tabel 4.9
Mengukur/membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan.
Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	21.0	21.0	21.0
Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	59.7
Setuju	24	38.7	38.7	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 24 orang (38.7%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 13 orang (21.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa mengukur/membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan.

Tabel 4.10
Pimpinan memberikan umpan balik kepada bapak/ibu atas hasil penilaian kerja.

Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	51.6
Setuju	26	41.9	41.9	93.5
Sangat Setuju	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.5%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan memberikan umpan balik kepada bapak/ibu atas hasil penilaian kerja.

Tabel 4.11
Pengawasan dilakukan untuk menghindari
penyimpangan/penyelewengan/kesalahan yang dilakukan oleh karyawannya.
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	14.5	14.5	14.5
Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	50.0
Setuju	18	29.0	29.0	79.0
Sangat Setuju	13	21.0	21.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21.0%), setuju sebanyak 18 orang (29.0%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 9 orang (14.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pengawasan dilakukan untuk menghindari penyimpangan/penyelewengan/kesalahan yang dilakukan oleh karyawannya.

Tabel 4.12
Apabila melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, pimpinan akan
menegur untuk diperbaiki.
Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	21.0	21.0	21.0
Ragu-Ragu	20	32.3	32.3	53.2
Setuju	24	38.7	38.7	91.9
Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 24 orang (38.7%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (32.3%) dan sebanyak 13 orang (21.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa apabila melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, pimpinan akan menegur untuk diperbaiki.

Tabel 4.13
Pimpinan selalu memberikan solusi/tindakan perbaikan kepada bapak/ibu jika terjadi kesalahan.
Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	26	41.9	41.9	91.9
Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan selalu memberikan solusi/tindakan perbaikan kepada bapak/ibu jika terjadi kesalahan.

b. Variabel X₂ (Kondisi Kerja)

Tabel 4.14
Saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
Tidak Setuju	19	30.6	30.6	37.1
Ragu-Ragu	4	6.5	6.5	43.5
Setuju	22	35.5	35.5	79.0
Sangat Setuju	13	21.0	21.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21.0%), setuju sebanyak 22 orang (35.5%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (6.5%), tidak setuju sebanyak 19 orang (30.6%) dan sebanyak 4 orang (6.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (35.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.

Tabel 4.15
Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Ragu-Ragu	12	19.4	19.4	21.0
Setuju	30	48.4	48.4	69.4
Sangat Setuju	19	30.6	30.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (30.6%), setuju sebanyak 30 orang (48.4%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (19.4%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (48.4%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.

Tabel 4.16
Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.

Pernyataan X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	14.5	14.5	14.5
Ragu-Ragu	6	9.7	9.7	24.2
Setuju	26	41.9	41.9	66.1
Sangat Setuju	21	33.9	33.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (33.9%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (9.7%) dan sebanyak 9 orang (14.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.

Tabel 4.17
Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis.

Pernyataan X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
Tidak Setuju	7	11.3	11.3	14.5
Ragu-Ragu	7	11.3	11.3	25.8
Setuju	24	38.7	38.7	64.5
Sangat Setuju	22	35.5	35.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (35.5%), setuju sebanyak 24 orang (38.7%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (11.3%), tidak setuju sebanyak 7 orang (11.3%) dan sebanyak 2 orang (3.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis.

Tabel 4.18
Saya dan karyawan lain saling menghormati.
Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Ragu-Ragu	12	19.4	19.4	21.0
Setuju	18	29.0	29.0	50.0
Sangat Setuju	31	50.0	50.0	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (50.0%), setuju sebanyak 18 orang (29.0%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (19.4%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya dan karyawan lain saling menghormati.

Tabel 4.19
Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.
Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
Tidak Setuju	4	6.5	6.5	12.9
Ragu-Ragu	15	24.2	24.2	37.1
Setuju	22	35.5	35.5	72.6
Sangat Setuju	17	27.4	27.4	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (27.4%), setuju sebanyak 22 orang (35.5%), ragu-ragu

sebanyak 15 orang (24.2%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6.5%) dan sebanyak 4 orang (6.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (35.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.

Tabel 4.20
Saya mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya.
Pernyataan X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	3.2
	Ragu-Ragu	14	22.6	22.6	25.8
	Setuju	30	48.4	48.4	74.2
	Sangat Setuju	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (25.8%), setuju sebanyak 30 orang (48.4%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (22.6%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (48.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya.

Tabel 4.21
Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.
Pernyataan X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	17.7	17.7	17.7
	Ragu-Ragu	7	11.3	11.3	29.0
	Setuju	16	25.8	25.8	54.8
	Sangat Setuju	28	45.2	45.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (45.2%), setuju sebanyak 16 orang (25.8%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (11.3%) dan sebanyak 11 orang (17.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.

Tabel 4.22
Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.
Pernyataan X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Ragu-Ragu	10	16.1	16.1	17.7
	Setuju	17	27.4	27.4	45.2
	Sangat Setuju	34	54.8	54.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (54.8%), setuju sebanyak 17 orang (27.4%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (16.1%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (54.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

c. Variabel X₃ (Komunikasi Kerja)

Tabel 4.23
Koordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan terjalin dengan baik.

Pernyataan X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	22.6	22.6	22.6
Ragu-Ragu	29	46.8	46.8	69.4
Setuju	18	29.0	29.0	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 18 orang (29.0%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (46.8%) dan sebanyak 14 orang (22.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 29 orang (46.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa koordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan terjalin dengan baik.

Tabel 4.24
Pimpinan memberi pujian bila pegawai menjalankan tugas dengan baik.

Pernyataan X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	25	40.3	40.3	90.3
Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.7%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan memberi pujian bila pegawai menjalankan tugas dengan baik.

Tabel 4.25
Laporan hasil pekerjaan yang pegawai sampaikan kepada pimpinan
mendapat respon yang baik.
Pernyataan X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	54.8
Setuju	28	45.2	45.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (45.2%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa laporan hasil pekerjaan yang pegawai sampaikan kepada pimpinan mendapat respon yang baik.

Tabel 4.26
Koordinasi kepada sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan
terjalin dengan baik.
Pernyataan X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	24.2	24.2	24.2
Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	59.7
Setuju	17	27.4	27.4	87.1
Sangat Setuju	8	12.9	12.9	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12.9%), setuju sebanyak 17 orang (27.4%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 15 orang (24.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa koordinasi kepada sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan terjalin dengan baik.

Tabel 4.27
Saya dilibatkan dalam rapat antar divisi untuk mendiskusikan masalah
dalam pekerjaan.
Pernyataan X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	21.0	21.0	21.0
Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	59.7
Setuju	24	38.7	38.7	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 24 orang (38.7%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 13 orang (21.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa saya dilibatkan dalam rapat antar divisi untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan.

Tabel 4.28
Saya selalu melakukan koordinasi tugas dengan bagian lain.
Pernyataan X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	51.6
Setuju	25	40.3	40.3	91.9
Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.7%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu melakukan koordinasi tugas dengan bagian lain.

d. Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Tabel 4.29
Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	22.6	22.6	22.6
Ragu-Ragu	31	50.0	50.0	72.6
Setuju	16	25.8	25.8	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 16 orang (25.8%), ragu-ragu

sebanyak 31 orang (50.0%) dan sebanyak 14 orang (22.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.30
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	27	43.5	43.5	93.5
Sangat Setuju	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.5%), setuju sebanyak 27 orang (43.5%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.31
Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	11.3	11.3	11.3
Ragu-Ragu	27	43.5	43.5	54.8
Setuju	26	41.9	41.9	96.8
Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (43.5%) dan sebanyak 7 orang (11.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 27 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.32
Karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.
Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.1	8.1	8.1
	Ragu-Ragu	27	43.5	43.5	51.6
	Setuju	28	45.2	45.2	96.8
	Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 28 orang (45.2%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (43.5%) dan sebanyak 5 orang (8.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.

Tabel 4.33
Karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam
kenaikan jabatan.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	12.9	12.9	12.9
	Ragu-Ragu	23	37.1	37.1	50.0
	Setuju	25	40.3	40.3	90.3
	Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.7%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (37.1%) dan sebanyak 8 orang (12.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.

Tabel 4.34
Karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk
kenaikan jabatan saya.
Pernyataan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	17.7	17.7	17.7
	Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	51.6
	Setuju	30	48.4	48.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (48.4%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 11 orang (17.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang

(48.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya.

Tabel 4.35
Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	17.7	17.7	17.7
Ragu-Ragu	23	37.1	37.1	54.8
Setuju	25	40.3	40.3	95.2
Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.8%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (37.1%) dan sebanyak 11 orang (17.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Tabel 4.36
Karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	26	41.9	41.9	91.9
Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu

sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan.

Tabel 4.37
Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.
Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	12.9	12.9	12.9
Ragu-Ragu	23	37.1	37.1	50.0
Setuju	25	40.3	40.3	90.3
Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.7%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (37.1%) dan sebanyak 8 orang (12.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.38
Uji Validitas (X₁) Pengawasan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.9516	25.981	.487	.873
Pernyataan X1.2	26.6129	23.028	.807	.845
Pernyataan X1.3	26.7258	26.202	.469	.874
Pernyataan X1.4	26.7258	24.399	.520	.873
Pernyataan X1.5	26.8226	25.722	.507	.871
Pernyataan X1.6	26.6452	23.380	.784	.848
Pernyataan X1.7	26.4677	23.138	.666	.858
Pernyataan X1.8	26.6935	24.839	.529	.870
Pernyataan X1.9	26.6129	23.028	.807	.845

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.38 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel pengawasan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.39
Uji Validitas (X₂) Kondisi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	32.2258	21.883	.402	.753
Pernyataan X2.2	31.4839	25.336	.331	.756
Pernyataan X2.3	31.6129	22.995	.451	.740
Pernyataan X2.4	31.6452	21.151	.594	.715
Pernyataan X2.5	31.2903	23.455	.528	.732
Pernyataan X2.6	31.8548	21.798	.502	.732
Pernyataan X2.7	31.6129	23.979	.455	.741
Pernyataan X2.8	31.5806	22.805	.397	.750
Pernyataan X2.9	31.2097	24.627	.388	.750

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.39 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kondisi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.40
Uji Validitas (X₃) Komunikasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	16.6290	9.680	.520	.780
Pernyataan X3.2	16.2903	8.373	.703	.736
Pernyataan X3.3	16.4355	9.955	.483	.788
Pernyataan X3.4	16.4355	9.135	.443	.804
Pernyataan X3.5	16.5161	9.434	.548	.774
Pernyataan X3.6	16.3226	8.550	.686	.741

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.40 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel komunikasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.41
Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.1935	22.454	.513	.881
Pernyataan Y.2	26.8548	20.257	.750	.862
Pernyataan Y.3	26.8871	22.987	.443	.886
Pernyataan Y.4	26.8226	22.837	.499	.882
Pernyataan Y.5	26.7903	19.611	.843	.853
Pernyataan Y.6	26.9516	22.899	.433	.888
Pernyataan Y.7	26.9355	21.274	.613	.874
Pernyataan Y.8	26.8387	20.105	.749	.861
Pernyataan Y.9	26.7903	19.611	.843	.853

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $>$ 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.42
Uji Reliabilitas (X₁) Pengawasan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.42 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,876 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel pengawasan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.43
Uji Reliabilitas (X₂) Kondisi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,763 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kondisi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.44
Uji Reliabilitas (X₃) Komunikasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,802 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel komunikasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas (Y) Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	9

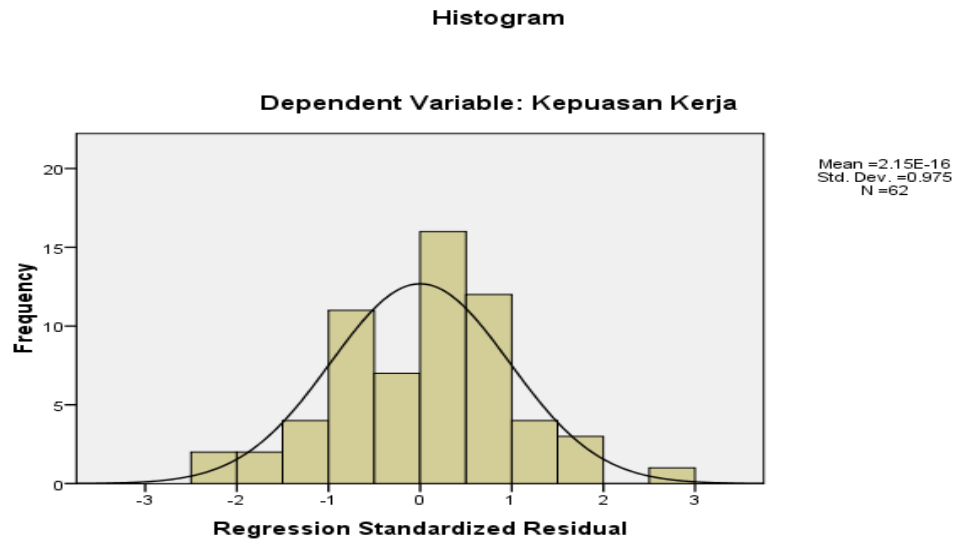
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,885 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

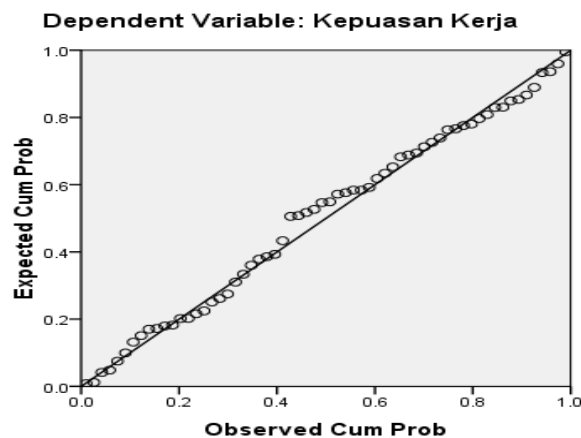


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang

menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kepuasan kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.46
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38315027
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.047
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.681
Asymp. Sig. (2-tailed)		.742
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.46 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,742 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,742 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.47
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.214	2.933	-.073	.942		
	Pengawasan	.667	.072	9.249	.000	.619	1.615
	Kondisi Kerja	.255	.073	3.491	.001	.644	1.552
	Komunikasi	.069	.090	2.769	.045	.944	1.059

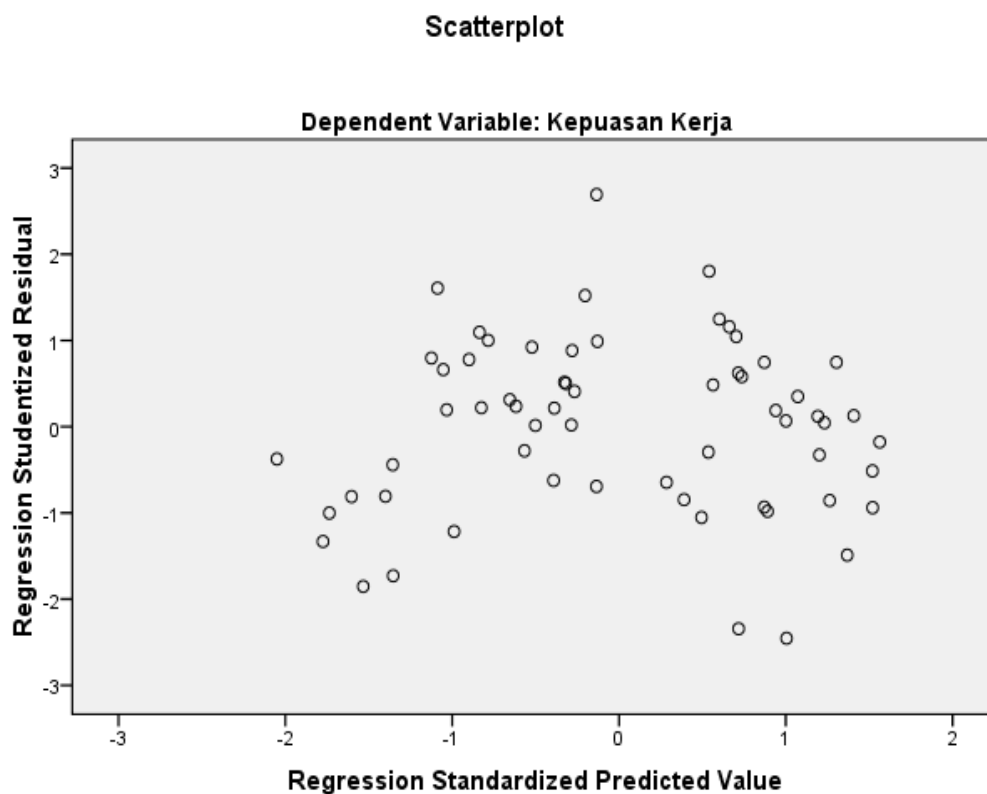
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.47 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah pengawasan 1,615 < 10, kondisi kerja 1,552 < 10 dan komunikasi 1,059 < 10, serta nilai *Tolerance* pengawasan 0,619 > 0,10, kondisi kerja 0,644 > 0,10 dan komunikasi 0,944 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

5. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.48
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.214	2.933	-.073	.942		
	Pengawasan	.667	.072	9.249	.000	.619	1.615
	Kondisi Kerja	.255	.073	3.491	.001	.644	1.552
	Komunikasi	.069	.090	2.769	.045	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.48 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -0,214 + 0,667 X_1 + 0,255 X_2 + 0,069 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar -0,214.
- Jika terjadi peningkatan pengawasan 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,667.
- Jika terjadi peningkatan kondisi kerja sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,255.
- Jika terjadi peningkatan komunikasi sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,069.

6. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.49
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1277.427	3	425.809	71.287	.000^a
	Residual	346.444	58	5.973		
	Total	1623.871	61			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kondisi Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 71,287 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,76 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti

menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.50
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.214	2.933	-.073	.942		
	Pengawasan	.667	.072	9.249	.000	.619	1.615
	Kondisi Kerja	.255	.073	3.491	.001	.644	1.552
	Komunikasi	.069	.090	2.769	.045	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.50 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9,249 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

- 2) Pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kondisi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

- 3) Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,769 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.51
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.776	2.44401

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Kepribadian, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,776 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,6% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi. Sedangkan sisanya $100\% - 77,6\% = 22,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9,249 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Rekrutmen

sangat berkaitan dengan pengawasan dan hasil pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini kepuasan kerja sehingga rekrutmen berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kondisi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Kondisi kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Kondisi kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,769 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Komunikasi kerja didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi (kemampuan dan keahlian) merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat

menyelesaikan pekerjaannya secara benar sehingga kepuasan kerja juga akan berpengaruh.

4. Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 71,287 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,76 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Rekrutmen sangat berkaitan dengan pengawasan dan hasil pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini kepuasan kerja sehingga rekrutmen berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kondisi kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Kondisi kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi (kemampuan dan keahlian) merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sehingga kepuasan kerja juga akan berpengaruh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero), dimana $t_{hitung} 9,249 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero), dimana $t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,001 < 0,05$.
3. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero), dimana $t_{hitung} 2,769 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,045 < 0,05$.
4. Pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Barata Indonesia (Persero), dimana $F_{hitung} 71,287 > F_{tabel} 2,76$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan agar pimpinan perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan solusi yang

harus dilakukan organisasi yaitu dengan pemberian pelatihan untuk meningkatkan ekselerasi kompetensi setiap pekerjaan dan mampu mengerjakan dengan bagus serta lebih cepat.

2. Disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan suasana kerja yang kurang menyenangkan dengan solusi melakukan outbond karyawan secara rutin sehingga suasana kerja menjadi menyenangkan.
3. Disarankan kepada organisasi agar memperhatikan karyawan yang kurang melakukan koordinasi tugas dengan karyawan lain dengan solusi karyawan dilibatkan dalam rapat antar divisi untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan sehingga karyawan dapat melakukan kerjasama dengan karyawan lain.
4. Disarankan kepada organisasi untuk memperhatikan karyawan yang bekerja tidak memenuhi target yang telah ditentukan organisasi dengan solusi memberikan orientasi kerja sehingga karyawan dapat paham dengan tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikannya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Daft L, Richard. (2015). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Handoko T. Hani, (2015), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit : Bpfe, Yogyakarta
- Ibrahim. (2015). *Pengendalian Dan Pengawasan Proyek Dalam Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Krietner R Dan Angelo Kinicki, (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Manullang, M. (2013). *Dasar – Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada Press.
- Mondy, Wayne R. (2016). *Sdm Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Djoko. (2015). *Komunikasi Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga. Rivai,
- Veithzal, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan I. Jakarta: Murai Kencana.
- Rusiadi, Et Al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos Dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : Usu Press.
- Samsudin, Sadili H., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: Cv. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2015). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Akasara.
- Sugiyono., (2010). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Cv Alfabeta.
- Sutrisno Edy, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Syafri, Sofyan. (2013). *Sistem Pengawasan Manajemen Cetakan Pertama*. Jakarta : Pustaka Quantum.

JURNAL:

- Afifah, Nurul. (2015). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Surakarta.
- Anwar, Y., Zarzani, T. R., Halawa, F., & Fauzi, T. M. (2021). Enhance Of Legal Protection The Health Outsourcing Workers In Health Law Number 36 Of 2009. Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences, 4(3), 4685-4696.
- Indrawan, M. I. (2021). Determinan Kesiapan Mahasiswa Manajemen Unpab Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (Mea). *Jumant*, 12(2), 208-215.
- Pramono, C., Hamranani, S. S. T., & Sanjaya, M. Y. (2019). Pengaruh Teknik Relaksasi Otot Progresif Terhadap Tingkat Kecemasan Pasien Hemodialisa Di Rsud Wonosari. *Jurnal Ilmu Keperawatan Medikal Bedah*, 2(2), 22-32.
- Putra, I Wayan Roy Sarlita. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali.
- Rahayu, S., & Satria, C. (2019). The Effect Of Supply Chain Strategy And Marketing Mixes On Purchase Decisions Sharia Productin Palembang Region. *International Journal Of Supply Chain Management*, 8(3), 389-395.
- Ritonga, H. M., Pane, D. N., & Rahmah, C. A. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Emosional Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Honda Idk 2 Medan. *Jumant*, 12(2), 30-44.
- Supriambodo, Agung. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Cv Solaris Service Sentosa Kota Sidoarjo).
- 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.