



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI
KERJA, DAN GAJI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN HYPERMART
BINJAI SUPERMALL**

SKRIPSI

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

Oleh:

CHINTIA PUTRI
NPM 1715310591

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : CHINTIA PUTRI
NPM : 1715310591
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
KOMUNIKASI KERJA, DAN GAJI
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN HYPERMART BINJAI
SUPERMALL

MEDAN, APRIL 2021

KETUA PROGRAM STUDI

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



PEMBIMBING I

(MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd., M.Si)

PEMBIMBING II



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : CHINTIA PUTRI
NPM : 1715310591
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
KOMUNIKASI KERJA, DAN GAJI
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN HYPERMART BINJAI
SUPERMALL



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd., M.Si)

ANGGOTA II

MEDAN, APRIL 2021
ANGGOTA I

ANGGOTA III

(AHMAD ASWAN WARURU, S.E., M.S.M)

(HARIANTO, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(MEGASARI GUSANDRA SARAGIH, S.E., M.S.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chintia Putri
NPM : 1715310591
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja,
dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Hypermart Binjai Supermall

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, April 2021



Chintia Putri
NPM: 1715310591

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chintia Putri
Tempat/Tanggal Lahir : Hamparan Perak, 05 April 1999
NPM : 1715310591
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Dusun IV Tirtasari Klumpang Kebun

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

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

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

Medan, Maret 2021
Yang membuat pernyataan



Chintia Putri
NPM: 1715310591



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	: CHINTIA PUTRI
Tempat/Tgl. Lahir	: HAMPARAN PERAK / 05 April 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310591
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 128 SKS, IPK 3.48
Nomor Hp	: 082164973860
Pengantar ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

No.	Judul
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hypermart Binjai Supermall0

catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Met Yang Tidak Perlu


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

Medan, 03 November 2020

Pemohon,

 (Chintia Putri)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

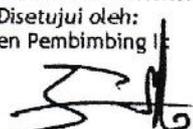
 (Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Mira Yoseta Sitagar, S.Pd., M.Si)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

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

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Selasa, 03 November 2020 20:12:38



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Ahmad Aswan Waruru, S.E., M.S.M
Nama Mahasiswa : Chintia Putri
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310591
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hypermart Binjai Supermall

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
08/02/21	perbaikan Sistematika dan konsistensi penulisan		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing II

Ahmad Aswan Waruru, S.E., M.S.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si
Nama Mahasiswa : Chintia Putri
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310591
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hypermart Binjai Supermall

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
Februari 2021	Bimbingan Bab 4. Perbaiki lagi sistematika Penulisan skripsi	31	
03/02/2021	Perbaiki Saran di Bab V	31	
06/02/2021	ACC sidang	31	

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing I

Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si



W. Sidauy
08/02/21
Atmad Kawan

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI
KERJA, DAN GAJI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN HYPERMART
BINJAI SUPERMALL**

SKRIPSI

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

Oleh:

CHINTIA PUTRI
NPM 1715310591

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



Acc Meja hijau

MIRA JOSEFA SIREES

06/02/2021.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI
KERJA, DAN GAJI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN HYPERMART
BINJAI SUPERMALL**

SKRIPSI

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

Oleh:

CHINTIA PUTRI
NPM 1715310591

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

Acc filed by
21/06/21
Amad Kurni W



Acc filed by
PBT
MIRA Y SPT

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI
KERJA, DAN GAJI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN HYPERMART
BINJAI SUPERMALL**

SKRIPSI

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

Oleh:

CHINTIA PUTRI
NPM 1715310591

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

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3680/PERP/BP/2021

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

: CHINTIA PUTRI

: 1715310591

semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

bidang : Manajemen

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

Medan, 19 Februari 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Sugiarjo, S.Sds., S.Pd.I

Referensi: FM-PERPUS-06-01

: 01

: 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

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

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : CHINTIA PUTRI
 Tempat/Tgl. Lahir : HAMPARAN PERAK / 1999-04-05
 Nama Orang Tua : Saimun
 P. M : 1715310591
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082164973860
 Alamat : Dusun IV Tirtasari Klumpang Kebun

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hypermart Binjai Supermall, 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 indek 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 penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani 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)
1. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
2. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	0

Ukuran Toga : **S**

Mengetahui/Disetujui oleh :

Hormat' saya



M/m



Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

CHINTIA PUTRI
 1715310591

Hal :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 11-Feb-21 16:12:16

Analyzed document: Chintia Putri _1715310591_Manajemen.docx License: for Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart



Originality graph



Top sources of plagiarism:

- words: 74472
 - words: 49117
 - words: 21947
- [Show other Sources]

Processed resources details:

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Ark Jaya. Penelitian ini dilakukan pada Februari 2021 sampai dengan Juni 2021. Populasi penelitian ini adalah karyawan seluruh karyawan CV Ark Jaya, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan. Teknik penentuan sampel adalah teknik sensus, dengan total sampel sebanyak 32 orang karyawan yang menjadi responden. Sumber data primer adalah responden, di mana data dikumpulkan melalui angket/kuesioner. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Analisis regresi linear berganda berbantuan software *SPSS* versi 25 digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Ark Jaya, di mana nilai F_{hitung} 14,612; sedangkan F_{tabel} sebesar 2,92, dengan nilai signifikansi 0,000. Selain itu, pengaruh secara parsial juga menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan regresi sebesar 0,605, t_{hitung} sebesar 4,480, dan signifikansi 0,00; kemudian variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan regresi sebesar 0,441, t_{hitung} sebesar 3,125, dan signifikansi 0,004; sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan regresi -0,266, t_{hitung} sebesar -1,334 dan signifikansi 0,193. Motivasi dan kepemimpinan merupakan variabel terbesar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Secara keseluruhan disimpulkan bahwa ada pengaruh yang kuat antara motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal itu dibuktikan oleh nilai R sebesar 0,645. Ketiga variabel motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh 64,5% terhadap total keseluruhan kinerja karyawan CV Ark Jaya, sementara sisanya di luar model penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the effect of motivation, leadership, and work environment on employee performance CV Ark Jaya. This research was conducted from February 2021 to June 2021. The population of this study were all of CV Ark Jaya employees – a house printing for outdoor and indoor advertising. The sampling technique is a census technique, with a total sample of 32 employees who became respondents. The primary data source is the respondent, where the data is collected through a questionnaire. This type of research is quantitative. Multiple linear regression analysis was carried out with SPSS ver. 25 software to determine the relationship between the variables studied. The results showed that motivation, leadership, and work environment simultaneously had a positive and significant effect on the employee performance of CV Ark Jaya, where the value of Fcount was 14.612; while the F-table is 2.92, with a significance value of 0.000. In addition, the partial influence also shows that the motivation variable has a positive and significant effect on performance with a regression of 0.605, tcount of 4.480, and a significance of 0.00; then the leadership variable partially has a positive and significant effect on performance with a regression of 0.441, tcount of 3.125, and a significance of 0.004; while the work environment variable partially have a negative and insignificant effect on performance, with regression -0.266, tcount of -1.334 and a significance of 0.193. Motivation and leadership are the biggest variables in affecting the employee performance. Thus, there is a strong influence between motivation, leadership, and work environment on employee performance. This is evidenced by the R value of 0.645. The three variables of motivation, leadership and work environment affect 64.5% of the total employee performance of CV Ark Jaya, while the rest is outside this research model.

Keywords: Motivation, Leadership, Work Environment, Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	10
1. Batasan Masalah.....	10
2. Perumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	15
1. Kepuasan Kerja	15
a. Pengertian Kepuasan Kerja	15
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	16
c. Teori Kepuasan Kerja.....	19
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	21
2. Lingkungan Kerja.....	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	22
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	26
d. Manfaat Lingkungan Kerja	27
e. Indikator Lingkungan Kerja	28
3. Komunikasi Kerja	29
a. Pengertian Komunikasi Kerja	29
b. Tujuan Komunikasi	32
c. Proses Komunikasi	32
d. Saluran Komunikasi dalam Organisasi	34
e. Unsur-Unsur Komunikasi.....	37
f. Indikator Komunikasi Kerja	39
4. Gaji	40

a. Pengertian Gaji	40
b. Teori Pengupahan.....	41
c. Manfaat Gaji.....	44
d. Indikator Gaji	44
B. Penelitian Sebelumnya.....	45
C. Kerangka Konseptual.....	47
D. Hipotesis	51
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	53
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
1. Tempat Penelitian.....	53
2. Waktu Penelitian	53
C. Populasi dan Sampel	54
1. Populasi	54
2. Sampel.....	54
3. Jenis dan Sumber Data.....	55
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	55
1. Variabel Penelitian	55
a. Variabel Dependen (Y)	55
b. Variabel Independen (X).....	56
2. Definisi Operasional.....	56
E. Skala Pengukuran Variabel.....	58
F. Teknik Pengumpulan Data.....	59
G. Teknik Analisa Data	59
1. Uji Kualitas Data.....	59
a. Uji Validitas Data (Kelayakan)	59
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	60
2. Uji Asumsi Klasik	61
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Multikolinearitas	64
c. Uji Heteroskedastisitas	65
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	67
4. Uji Hipotesis.....	68
a. Uji Parsial (Uji t)	68
b. Uji Simultan (Uji F)	69
5. Koefisien Determinasi (R^2).....	70
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	73
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	73
a. Sejarah Perusahaan.....	73
b. Visi dan Misi Perusahaan	75
c. Struktur Organisasi dari Hypermart Binjai Supermall	76
2. Frekuensi Karakteristik Responden	76
a. Jenis Kelamin Responden	77
b. Usia Responden	77
c. Pendidikan Terakhir Responden	78

d. Masa Bekerja Responden	79
e. Status Pernikahan Responden	79
3. Frekuensi Jawaban Responden	80
a. Kepuasan Kerja (Y).....	80
1) Menyenangi Pekerjaannya.....	80
2) Mencintai Pekerjaannya.....	82
3) Moral Kerja.....	83
4) Prestasi Kerja.....	85
b. Lingkungan Kerja (X_1).....	86
1) Fasilitas	87
2) Pencahayaan	88
3) Suhu Udara	90
4) Tata Ruangan.....	91
c. Komunikasi Kerja (X_2).....	93
1) Komunikasi Horizontal.....	93
2) Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah	94
3) Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas	96
4) Komunikasi Diagonal	97
d. Gaji (X_3)	99
1) Besar Gaji	99
2) Kesesuaian Gaji	101
3) Peningkatan Gaji.....	102
4) Ketepatan Waktu	104
4. Uji Kualitas Data.....	105
a. Uji Validitas	105
b. Uji Reliabilitas.....	108
5. Uji Asumsi Klasik	111
a. Uji Normalitas Data.....	111
b. Uji Multikolinearitas	114
c. Uji Heteroskedastisitas	116
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	118
7. Uji Hipotesis.....	120
a. Uji Simultan (Uji F)	121
b. Uji Parsial (Uji t)	122
8. Uji Determinasi	125
B. Pembahasan Hasil Penelitian	127
1. Hipotesis H_1	127
2. Hipotesis H_2	128
3. Hipotesis H_3	130
4. Hipotesis H_4	132

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	134
B. Saran	134

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)	5
Tabel 1.2.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Lingkungan Kerja (X ₁)	6
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Komunikasi Kerja (X ₂)	7
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survei untuk Variabel Gaji (X ₃).....	8
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian	53
Tabel 3.2.	Daftar Posisi Karyawan Hypermart Binjai Supermall	54
Tabel 3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	56
Tabel 3.4.	Instrumen Skala Likert	58
Tabel 3.5.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	72
Tabel 4.1.	Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	77
Tabel 4.2.	Frekuensi Karakteristik Usia Responden	77
Tabel 4.3.	Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	78
Tabel 4.4.	Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden	79
Tabel 4.5.	Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden.....	79
Tabel 4.6.	Alternatif Jawaban yang Disediakan.....	80
Tabel 4.7.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₁	81
Tabel 4.8.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₂	81
Tabel 4.9.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₃	82
Tabel 4.10.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₄	83
Tabel 4.11.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₅	84
Tabel 4.12.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₆	84
Tabel 4.13.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₇	85
Tabel 4.14.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₈	86
Tabel 4.15.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₁	87
Tabel 4.16.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₂	88
Tabel 4.17.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₃	88
Tabel 4.18.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₄	89
Tabel 4.19.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₅	90
Tabel 4.20.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₆	91
Tabel 4.21.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₇	91
Tabel 4.22.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₈	92
Tabel 4.23.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₁	93
Tabel 4.24.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₂	94
Tabel 4.25.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₃	95
Tabel 4.26.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₄	95
Tabel 4.27.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₅	96
Tabel 4.28.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₆	97
Tabel 4.29.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₇	98
Tabel 4.30.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₈	98
Tabel 4.31.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₃₁	99
Tabel 4.32.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₃₂	100
Tabel 4.33.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₃₃	101
Tabel 4.34.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₃₄	102

Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{35}	102
Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{36}	103
Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{37}	104
Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{38}	105
Tabel 4.39. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	106
Tabel 4.40. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Komunikasi Kerja (X_2)	107
Tabel 4.41. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Gaji (X_3)	107
Tabel 4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (Y)	108
Tabel 4.43. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	109
Tabel 4.44. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Komunikasi Kerja (X_2).....	110
Tabel 4.45. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Gaji (X_3)	110
Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	111
Tabel 4.47. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	114
Tabel 4.48. Hasil Uji Multikolinearitas.....	115
Tabel 4.49. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	118
Tabel 4.50. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	119
Tabel 4.51. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	122
Tabel 4.52. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	123
Tabel 4.53. Hasil Uji Determinasi.....	126
Tabel 4.54. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	126

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	51
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Hypermart Binjai Supermall.....	76
Gambar 4.2.	Histogram Uji Normalitas.....	112
Gambar 4.3.	Histogram P-P Plot Uji Normalitas	113
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	116

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur bagi Allah SWT Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hypermart Binjai Supermall. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Ahmad Aswan Waruru, S.E., M.S.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan proposal skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis proposal skripsi ini.
6. Ayahanda Saimun dan ibunda Tia Astuti serta keluarga dan saudara yang sudah memberikan doa serta semangat kepada penulis.
7. Para dosen dan staf Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahaan.
8. Sahabat serta teman teman seperjuangan yang sudah mau memberi dukungan dan berbagi ilmu kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan saran yang dapat

memperbaiki penulisan skripsi ini. Di akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen SDM dan mampu memberikan manfaat bagi para pembaca. Amin.

Medan, April 2021
Penulis

Chintia Putri
NPM. 1715310591

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi salah satu komponen penting pada organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Karyawan dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, karyawan yang mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik akan memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Rencana yang sudah dirancang oleh suatu organisasi akan berjalan lancar jika setiap organisasi di dalamnya memiliki kerjasama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik maupun faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi prestasi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Agar karyawan mampu bekerja secara maksimal, maka perusahaan sebagai organisasi harus mampu memberikan kepuasan kepada karyawan agar karyawan mampu bersikap loyal dengan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Hasibuan (2017:199) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat

beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, komunikasi, lingkungan kerja, dan fasilitas.

Nitisemito (2014:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan lebih mudah merasa puas dengan pekerjaannya dengan dengan menjalan tugas dan tanggungjawabnya dengan lebih baik. Hal ini dikarenakan karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerja yang didapatkan karyawan sesuai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah lingkungan kerja karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunus dan Bachri (2013) dan Supriyadi, Priadana, dan Setia (2017) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Purwanto (2016:14) menjelaskan bawa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan. Komunikasi yang terjalin dengan baik antara sesama rekan kerja di perusahaan dan dengan atasan membuat jalannya pekerjaan karyawan menjadi lebih lancar, dan karyawan mampu memberikan berbagai saran dan pendapat atau aktualisasi diri terhadap pekerjaannya. Semua pekerjaan dan kebijakan menjadi transparan yang dapat diketahui karyawan karena terjadinya komunikasi kerja yang baik sehingga

hal ini memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah komunikasi kerja karyawan di perusahaan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paripurna (2013) dan Sukarja dan Machasin (2015) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hypermart adalah jaringan hipermarket yang memiliki banyak cabang di Indonesia, salah satunya ada di Kota Binjai - Sumatera Utara tepatnya di Binjai Supermall. Selain *department store* yang menjual produk sandang seperti makanan, Hypermart juga memiliki supermarket atau pasar swalayan yang menjual kebutuhan sandang, barang kebutuhan hidup dan sehari-hari. Hypermart Binjai Supermall telah berdiri sejak pembukaan Binjai Supermall di tahun 2007. Setiap harinya, Hypermart Binjai Supermall melayani ratusan pelanggan setiap hari. Saat ini Hypermart Binjai Supermall melengkapi gerai yang dimiliki dengan berbagai produk laut segar, daging, dan roti. Di mana proses pembuatan roti dilakukan di dalam gerai agar roti pengunjung dapat melihat secara langsung proses pembuatan dan pemanggangan roti. Hypermart Binjai Supermall membutuhkan cukup banyak karyawan agar semua aktifitas perusahaan setiap harinya berjalan dengan lancar.

Karyawan memiliki beban kerja yang cukup banyak, di mana karyawan diwajibkan dapat melayani dan menjawab berbagai pertanyaan konsumen bahkan membantu konsumen di saat konsumen membutuhkan bantuan pada saat proses perbelanjaan. Karyawan juga harus merapikan kembali produk-produk yang berserakan serta menjaga persediaan produk di semua estalase yang menjadi

tanggung jawab karyawan. Karyawan juga diwajibkan untuk bersikap sopan dan ramah terhadap konsumen. Sebagian besar karyawan Hypermart Binjai Supermall memiliki pekerjaan yang berhubungan langsung dengan konsumen sehingga aktifitas yang dilakukan karyawan saat bekerja akan sangat mempengaruhi persepsi konsumen terhadap perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan wajib benar-benar dijaga agar proses perbelanjaan konsumen tidak terganggu dan berjalan lancar. Hasil kerja yang terbaik yang diberikan karyawan pada dasarnya juga tergantung dari perusahaan. Jika perusahaan mampu memenuhi kepuasan kerja karyawan, maka karyawan dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Oleh karena itu, agar karyawan mampu bekerja dengan baik, jika kepuasan karyawan selama bekerja di Hypermart Binjai Supermall harus diperhatikan. Seorang karyawan yang tidak merasakan kepuasan kerja di perusahaan sulit untuk dapat memberikan kinerja terbaik mereka. Ketidakpedulian karyawan terhadap hasil pekerjaan mereka yang disebabkan karena ketidakpuasan kerja yang mereka dapatkan dari perusahaan akan sangat berdampak buruk terhadap hubungan pelanggan dengan perusahaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara singkat yang dilakukan terhadap beberapa karyawan, tidak semua karyawan merasa puas telah bekerja di Hypermart Binjai Supermall. Tekanan, beban kerja, waktu kerja, peraturan, hubungan dan komunikasi dengan karyawan, dan besaran gaji yang diterima menjadi salah satu alasan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Banyak dari karyawan yang merasa tidak puas lalu memutuskan untuk berhenti dari pekerjaan. Setiap tahun selalu terdapat karyawan yang berhenti bekerja baik karena keinginan sendiri maupun diberhentikan perusahaan. Mengingat, sebagian besar karyawan merupakan

karyawan kontrak yang memiliki masa kerja tertentu. Hasil pra-survei yang dilakukan dengan menyebarkan mini-kuesioner terhadap 20 orang karyawan Hypermart Binjai Supermall secara acak juga menunjukkan adanya masalah pada kepuasan kerja karyawan seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	Persen	Frek	Persen
1	Karyawan merasa senang telah bekerja di perusahaan ini	6	30%	14	70%
2	Karyawan mencintai profesi dan pekerjaannya di perusahaan ini.	5	25%	15	75%
3	Karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat	7	35%	13	65%
4	Setiap tugas yang diberikan mampu karyawan selesaikan dengan memuaskan	10	10%	10	50%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Hasil pra-survei menunjukkan hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa senang telah bekerja di perusahaan ini. Lalu hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mencintai pekerjaannya di perusahaan ini. Selanjutnya, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat. Terakhir, hanya 10 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan memuaskan. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada kepuasan kerja karyawan di Hypermart Binjai Supermall yang diidentifikasi dengan karyawan yang tidak menyenangi dan mencintai pekerjaannya di perusahaan.

Secara lingkungan kerja, beberapa karyawan mengeluhkan fasilitas yang tidak lengkap terutama di bagian gudang sehingga membuat pekerjaan beberapa karyawan menjadi terhambat. Selain itu, suhu udara digudang juga tidak nyaman

karena cukup panas. Banyaknya produk yang tidak tertata rapi baik digudang maupun distalase menambah beban kerja karyawan disaatkan mencari produk yang dibutuhkan, Area istirahat karyawan yang cukup sempit, panas, dan berantakan membuat karyawan merasa tidak nyaman. Hasil pra-survei yang dilakukan dengan menyebarkan mini-kuesioner terhadap 20 orang karyawan Hypermart Binjai Supermall secara acak juga menunjukkan adanya masalah pada lingkungan kerja karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	Persen	Frek	Persen
1	Peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik	7	35%	13	65%
2	Karyawan memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai dan nyaman	10	50%	10	50%
3	Karyawan memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang sesuai dengan keinginan karyawan	8	40%	12	60%
4	Lingkungan kerja karyawan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya	8	40%	12	60%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Hasil pra-survei menunjukkan hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik. Lalu hanya 10 orang karyawan yang setuju mereka memiliki area kerja dengan pencahayaan yang sesuai dan nyaman. Selanjutnya, hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki lingkungan kerja dengan suhu udara yang sesuai dengan keinginan karyawan. Terakhir, hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa lingkungan kerja karyawan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada lingkungan kerja karyawan di Hypermart Binjai Supermall yang diidentifikasi dengan karyawan yang belum memiliki fasilitas yang memadai sehingga menghambat pekerjaan karyawan.

Secara komunikasi kerja, tidak terjadinya komunikasi yang cukup baik khususnya antara karyawan dengan atasan di mana atasan yang tidak terlalu peduli masukan atau alasan yang diberikan oleh karyawan, terutama karyawan yang dianggap bekerja dengan lambat. Komunikasi kerja antar rekan kerja juga tidak terlalu terjalan baik terutama dengan karyawan beda tim atau divisi. Hasil pra-survei yang dilakukan dengan menyebarkan mini-kuesioner terhadap 20 orang karyawan Hypermart Binjai Supermall secara acak juga menunjukkan adanya masalah pada komunikasi kerja karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Komunikasi Kerja (X_2)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	Persen	Frek	Persen
1	Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja karyawan di bagian yang sama di perusahaan.	10	50%	10	50%
2	Perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat karyawan mengerti dengan baik	6	30%	14	70%
3	Karyawan diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan	3	15%	17	85%
4	Karyawan selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain dalam upaya mempercepat pekerjaan	5	25%	15	75%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Hasil pra-survei menunjukkan hanya 10 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja karyawan di bagian yang sama di perusahaan. Lalu hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat karyawan mengerti dengan baik. Selanjutnya, hanya 3 orang karyawan yang setuju bahwa mereka diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk

kemajuan perusahaan. Terakhir, hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain dalam upaya mempercepat pekerjaan. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada komunikasi kerja karyawan di Hypermart Binjai Supermall yang diidentifikasi dengan karyawan karyawan yang tidak memiliki komunikasi yang baik dengan atasan di mana karyawan juga sulit menyampaikan pendapat atau masukan.

Secara gaji, banyak karyawan yang diberikan gaji di bawah dari upah minimum (UMR) yang seharusnya diterima, terutama pada karyawan yang baru bergabung bersama perusahaan. Selain itu, perkembangan gaji karyawan yang cukup lambat sehingga membuat banyak karyawan tidak merasa puas bekerja di perusahaan. Hal ini membuat banyak karyawan yang tidak mampu mencukupi kebutuhan mereka dengan gaji yang mereka dapatkan. Hasil pra-survei yang dilakukan dengan menyebarkan mini-kuesioner terhadap 20 orang karyawan Hypermart Binjai Supermall secara acak juga menunjukkan adanya masalah pada gaji karyawan. Hasil pra-survei yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Gaji (X_3)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Frek	Persen	Frek	Persen
1	Gaji yang karyawan peroleh dapat mencukupi semua kebutuhan karyawan sehari-hari	2	10%	18	90%
2	Gaji yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan apa yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan	4	20%	16	80%
3	Perusahaan memiliki skema peningkatan gaji yang memuaskan setiap tahunnya	7	35%	13	65%
4	Perusahaan membayarkan gaji karyawan dengan tepat waktu setiap bulannya.	12	60%	8	40%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Hasil pra-survei menunjukkan hanya 2 orang karyawan yang setuju bahwa gaji yang karyawan peroleh dapat mencukupi semua kebutuhan karyawan sehari-hari. Lalu hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan apa yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan. Selanjutnya, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa perusahaan memiliki skema peningkatan gaji yang memuaskan setiap tahunnya. Terakhir, hanya 12 orang karyawan yang setuju bahwa perusahaan membayarkan gaji karyawan dengan tepat waktu setiap bulannya. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan pada gaji karyawan di Hypermart Binjai Supermall yang diidentifikasi dengan karyawan yang tidak memiliki gaji yang mampu mencukupi semua kebutuhannya.

Berdasarkan fenomena yang berhasil dikumpulkan dari hasil observasi dan pra-survei, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana sebenarnya pengaruh dari lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan di Hypermart Binjai Supermall. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian adalah “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hypermart Binjai Supermall*”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Karyawan memiliki fasilitas yang belum memadai sehingga mengganggu aktifitas pekerjaan.

2. Karyawan belum memiliki komunikasi kerja yang baik dengan atasan sehingga sulit bagi karyawan memberikan pendapat atau pembelaan.
3. Karyawan belum memiliki besaran gaji yang mencukupi kebutuhan karyawan.
4. Karyawan merasa belum nyaman selama bekerja di Hypermart Binjai Supermall akibat banyaknya tekanan dan tuntutan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan dana, waktu, referensi, dan pengetahuan penulis, maka dalam penelitian ini akan diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus untuk mencari bagaimana pengaruh dari lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall baik secara parsial maupun simultan.
- b. Seluruh karyawan Hypermart Binjai Supermall dari seluruh bagian divisi diambil sebagai populasi penelitian kecuali karyawan yang menduduki posisi manajerial.
- c. Lingkungan kerja pada penelitian ini berfokus pada lingkungan kerja fisik.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Hypermart Binjai Supermall.

- b. Apakah komunikasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Hypermart Binjai Supermall.
- c. Apakah gaji secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Hypermart Binjai Supermall.
- d. Apakah lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan gaji secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Hypermart Binjai Supermall.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang menjadi alasan penelitian ini dilakukan yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall.
- b. Untuk mengetahui pengaruh dari komunikasi kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dari gaji secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall.
- d. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan gaji secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat mampu untuk membantu Hypermart Binjai Supermall dalam upaya peningkatan kepuasan kerja

karyawan melalui lingkungan kerja karyawan, komunikasi kerja karyawan di perusahaan, dan gaji yang diterima oleh karyawan. Sehingga diharapkan penelitian ini mampu menyelesaikan masalah kepuasan kerja karyawan yang saat ini sedang terjadi di perusahaan.

b. Bagi Universitas

Meningkatkan minat para masyarakat yang ada di Universitas Pembangunan Panca Budi untuk melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia yang secara langsung akan meningkatkan kuantitas penelitian yang dilakukan oleh masyarakat dan secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas dari penelitian yang dilakukan masyarakat dari hari demi hari. Selain itu, penelitian ini dapat meningkatkan kontribusi Universitas Pembangunan Panca Budi bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai sumber rujukan bagi penelitian selanjutnya.

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan. Penulis mampu mencari jawaban atas suatu masalah melalui pendekatan penelitian yang dilakukan. Penulis mampu mengembangkan pengetahuan menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Kusuma Agdhi

Rahwana pada tahun 2014 yang berjudul “Pengaruh Faktor Finansial dan Faktor Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Perjuangan Tasikmalaya”. Terdapat beberapa perbedaan yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan. Adapun beberapa hal mendasar yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu, terdapat dua buah variabel bebas yang digunakan, yaitu kebutuhan Faktor Finansial (X_1), dan Faktor Sosial (X_2), Penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y). Pada penelitian yang penulis lakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Gaji (X_3), sedangkan variabel terikat yang digunakan tetap sama dengan penelitian terdahulu, yaitu: Kepuasan Kerja (Y).

2. Sampel dan Populasi

Penelitian terdahulu memiliki jumlah populasi sebesar 22 orang dosen tetap yayasan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 22 dosen tetap sebagai responden dikarenakan jumlah populasi yang dimiliki pada penelitian terdahulu kurang dari 100 anggota. Penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki populasi sebesar 57 orang karyawan, dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak populasi yang ada, yaitu 57 karyawan sebagai responden.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari Mei sampai Juli 2014 atau total selama 3 bulan penelitian, sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan

September 2020 sampai Februari 2020 sehingga penelitian ini direncanakan berjalan selama 6 bulan.

4. Tempat Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan di Universitas Perjuangan Tasikmalaya, sedangkan penelitian ini akan dilakukan di Hypermart Binjai Supermall yang terletak di Jalan Soekarno- Hatta No.14 Kecamatan Binjai Timur Kota Binjai, Sumatera Utara 20735.

5. Objek Penelitian

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan dosen tetap Universitas Perjuangan Tasikmalaya, sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan karyawan di Hypermart Binjai Supermall.

6. Populasi dan Sampel

Penelitian terdahulu memiliki populasi sebanyak 76 dosen tetap dengan sampel yang diambil juga sebanyak 76 responden. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 57 orang karyawan dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 57 orang karyawan sebagai responden.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Hasibuan (2017:199) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan Sutrisno (2015:74) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang karyawan harapkan.

Handoko (2013:193) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Robbins (2012:99) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang

pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan sehingga setiap faktor individu karyawan terkadang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berbeda. Menurut Mangkunegara (2016:120), ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri karyawan dan faktor pekerjaannya.

1) Faktor Karyawan

Yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2) Faktor Pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan teori lain menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2015:82-84) terdiri dari beberapa faktor sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk Maju

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

2) Keamanan Kerja

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

3) Gaji

Besarnya gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bayaran atas apa yang dia lakukan untuk perusahaan. Besaran gaji yang mampu mencukupi kebutuhan karyawan dan dianggap layak dengan apa yang karyawan lakukan untuk karyawan akan mendorong rasa puas terhadap pekerjaannya.

4) Perusahaan dan Manajemen

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

5) Pengawasan

Pengawasan yang buruk yang dilakukan perusahaan mendorong terjadinya tekanan yang menurunkan rasa puas karyawan dalam bekerja akibat terlalu terkekang.

6) Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

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

7) Lingkungan Kerja

Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, suhu udara, pencahayaan, tata ruang, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

9) Disiplin Kerja

Karyawan yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk berbagai kebijakan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan lebih mudah untuk mencapai kepuasan dalam bekerja karena dengan mudah mengikuti peraturan dan kebijakan yang diberikan perusahaan sehingga mematuhi peraturan tidak menjadi beban.

10) Fasilitas

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

Blum dalam As'ad (2015:115-119) menjelaskan kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi:

1) Faktor Kepuasan Finansial

Yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.

2) Faktor Kepuasan Fisik

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

3) Faktor Kepuasan Sosial

Yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

4) Faktor Kepuasan Psikologi

Yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

c. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:117), berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, antara lain:

a. Teori Keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yuk, mengemukakan bahwa semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi, dan jam kerja.

b. Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak

ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya di mana Herzberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2017:202) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah:

1) Menyenangi Pekerjaannya

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

2) Mencintai Pekerjaannya

Karyawan memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala

daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, di mana pun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

3) Moral Kerja

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

4) Prestasi Kerja

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

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Soetjipto (2018:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Senada dengan itu menurut Siagian (2015:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Nitisemito (2014:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Terapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi karyawan dalam kinerjanya. Lingkungan kotor, suhu udara yang terlalu lembap dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan di sekitar tempat kerja, mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2013:45) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja organisasi, antara lain sebagai berikut:

1) Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan. Sedangkan dalam hubungan sebagai kelompok ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan ini menjadi lebih produktif, yaitu:

a) Kepemimpinan yang Baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik atau tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Selain itu seseorang pemimpin juga harus benar-benar mengerti lingkungan dan sekitarnya agar mampu membaca situasi di dalam perusahaannya dan karyawannya.

b) Distribusi Informasi Yang Baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi.

c) Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan.

d) Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas beberapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja.

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

3) Peraturan kerja

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

4) Penerangan

Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian (2016:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan kerja fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.

- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2016:58) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian,
- 2) Mengoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014:186), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Fasilitas

Terdapat fasilitas yang memadai sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan.

2) Pencahayaan

Diupayakan dalam sebuah lingkungan kerja memiliki cukup pencahayaan.

3) Suhu udara

Tujuan dengan suhu udara adalah agar mampu mengontrol situasi suasana dalam bekerja.

4) Tata ruangan

Tata ruangan adalah salah satu hal mendasar dalam mengupayakan adanya sebuah struktur ruangan yang memadai dalam bekerja.

3. Komunikasi Kerja

a. Pengertian Komunikasi Kerja

Purwanto (2016:14) menjelaskan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan yang terjadi di lingkungan kerja. Proses komunikasi itu sering dianggap sebagai akar dari semua persoalan-persoalan yang timbul di dalam berorganisasi. Pada umumnya, pengertian komunikasi ini paling tidak melibatkan dua orang atau lebih, dan proses pemindahan pesannya dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara berkomunikasi yang biasa dilakukan oleh seseorang melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal.

Di dalam dunia praktis, juga mengenal komunikasi antar pribadi (*interpersonal communications*) dan komunikasi lintas budaya (*intercultural/cross-cultural communications*), selain komunikasi bisnis (*business communicatios*). Komunikasi bisnis, komunikasi antar pribadi maupun komunikasi lintas budaya merupakan bentuk komunikasi yang masing-masing memiliki karakter yang berbeda dari yang lainnya.

Komunikasi antar pribadi merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dengan menggunakan bahasa yang

mudah dipahami. Peran antar pribadi menunjukkan bahwa seorang manajer harus mampu memerankan dirinya sebagai seorang tokoh figur (*figurehead role*), pemimpin (*leader role*), dan penghubung (*liaison role*). Komunikasi lintas budaya merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan antara dua orang atau lebih, yang masing-masing memiliki budaya yang berbeda karena perbedaan geografis tempat tinggal. Komunikasi bisnis adalah komunikasi yang digunakan dalam dunia bisnis yang mencakup berbagai macam bentuk komunikasi, baik komunikasi verbal maupun komunikasi nonverbal untuk mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2016:15).

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan 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-ketrampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Komunikasi merupakan 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 (Purwanto, 2016:13)

Arti atau makna simbol di sini 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 sama terhadap simbol. Komunikasi organisasi 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 (Purwanto, 2016:20).

Menurut Canggra (2015:4) komunikasi diartikan sebagai salah satu aktivitas yang fundamental dalam kehidupan umat manusia yang di mana merupakan penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tulisan maupun alat komunikasi. Menurut Komala (2014:9) “komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain “. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi titik putus vokal dan sebagainya. Perpindahan efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi seseorang mengirimkan dan menerima berita sangat tergantung pada keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi pada penelitian ini adalah suatu proses

pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku/tindakan.

b. Tujuan Komunikasi

Tujuan komunikasi adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh mekanisme perubahan, alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi perantara dan sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi mencapai tujuannya. Menurut Effendy (2016:27) ada tiga tujuan komunikasi yaitu:

- 1) Mengubah sikap (*to change the attitude*), yaitu sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
- 2) Mengubah pendapat atau opini (*to change the behavior*), yaitu perilaku individu atau sekelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima, sehingga informasi ini menjadi berpengaruh terhadap sikap dari individu tersebut.
- 3) Mengubah masyarakat (*to change the society*), yaitu tingkat sosial individu atau sekelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang diterima.

c. Proses Komunikasi

Proses komunikasi memungkinkan manajer untuk melaksanakan tugas-tugas. Informasi harus dikomunikasikan kepada para manajer agar mereka mempunyai dasar perencanaan, rencana-rencana harus di komunikasikan kepada pihak lain agar dilaksanakan. Pengarahan

mengharuskan manajer untuk berkomunikasi dengan bawahannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Purwanto (2016:11), pada prinsipnya dalam proses komunikasi memiliki 6 (enam) tahapan yaitu:

1) Pengiriman Mempunyai Satu Ide atau Gagasan

Sebelum proses penyampaian pesan dilakukan, maka pengirim pesan harus menyiapkan ide atau gagasan apa yang ingin di sampaikan pada pihak lain. Ide dapat diperoleh dari berbagai sumber, ide yang diolah dalam bentuk pengirim di saring dan disusun kedalam suatu memori dalam pikiran orang yang memiliki mental yang berbeda. Hal ini disebabkan karena penyerapan berbagai informasi dan pengalaman berbeda-beda pada setiap individu. Hal ini juga dapat mengakibatkan terjadinya perbedaan pemahaman dari masing-masing individu atas suatu ide atau gagasan yang diduplikasinya

2) Pengirim Mengubah Ide Menjadi suatu Pesan

Pada proses komunikasi, tidak semua ide dapat diterima atau dimengerti dengan sempurna. Agar ide dapat diterima dan dimengerti dengan sempurna pengirim pesan harus memperhatikan subjek apa yang ingin disampaikan, maksud (tujuan), penerima pesan, gaya persona dan latar belakang budaya.

3) Pengirim Menyampaikan Pesan

Pada saat menyampaikan pesan dapat digunakan berbagai saluran. Biasanya rangkai komunikasi yang dilakukan relatif pendek, namun ada juga yang cukup panjang. Ha ini akan berpengaruh terhadap

efektifitas penyampaian pesan. Ketika penyampaian pesan dapat digunakan berbagai media komunikasi baik media tulis maupun lisan.

4) Penerima Menerima Pesan

Komunikasi antara seseorang dengan orang lain akan terjadi bila pengirim mengirimkan suatu pesan dan penerima menerima pesan.

5) Penerima Menafsirkan Pesan

Setelah penerima menerima pesan, tahap berikutnya adalah bagaimana menafsirkan pesan. Suatu pesan yang disampaikan pengirim harus mudah di mengerti dan tersimpan dalam benak penerima pesan. Selanjutnya pesan baru bisa di tafsirkan secara benar bila penerima pesan telah memahami isi pesan sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim.

6) Penerima Memberi Tanggapan dan Umpan Balik ke Pengirim

Setelah menerima pesan, penerima akan memberikan tanggapan dengan cara tertentu dan akan memberi sinyal terhadap pengirim pesan. Sinyal yang diberikan oleh penerima pesan beraneka ragam, hal ini tergantung pesan yang diterimanya. Umpan balik memegang peranan penting dalam proses komunikasi karena ia memberi kemungkinan bagi pengirim untuk menilai efektifitas suatu pesan. Di samping itu, adanya umpan balik dapat menunjukkan adanya penghambat komunikasi, misalnya perbedaan latar belakang, atau perbedaan penafsiran kata-kata.

d. Saluran Komunikasi dalam Organisasi

Pemahaman yang lebih baik tentang komunikasi dapat diperoleh dengan mempelajari arah-arrah dasar gerakannya yang tampak dengan

terbentuknya saluran-saluran komunikasi. Adapun saluran-saluran komunikasi formal yang biasa terdapat dalam organisasi adalah:

1) Berdasarkan Arah Komunikasi

a) Komunikasi Vertikal

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 pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/sasaran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi sehingga anggota organisasi secara bersama-sama dapat berusaha untuk menjalankan tugas tersebut dengan baik.

Berita-berita ke bawah 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.

b) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal meliputi hal-hal berikut ini:

- (1) Komunikasi di antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar dalam suatu organisasi
- (2) Komunikasi yang terjadi antara dan di antara 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.

c) 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 lini dan staf dapat berbeda-beda, yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula.

2) Berdasarkan Cara Penyampaiannya

a) Komunikasi Verbal

Komunikasi verbal ialah komunikasi yang digunakan untuk menyampaikan pesan dalam bentuk kata-kata baik lisan maupun tulisan. Komunikasi lisan adalah komunikasi melalui ucapan kata-kata atau kalimat meliputi apa yang dikatakan dan bagaimana mengatakannya yang bersifat tatap muka (*face to face communication*) atau tidak tatap muka. Komunikasi tertulis adalah komunikasi dengan mempergunakan rangkaian kata-kata atau kalimat, kode-kode (yang mengandung arti) tertulis yang dapat dimengerti pihak lain.

b) Komunikasi Non-Verbal

Komunikasi non-verbal ialah komunikasi yang diekspresikan dalam bentuk bahasa isyarat atau simbol. Media yang dipergunakan ialah ekspresi, gerak isyarat, gerak dan posisi badan, yang disebut dengan bahasa badan (*language body*) yang menyatakan sikap dan perasaan seseorang.

e. Unsur-Unsur Komunikasi

Menurut Effendy (2016:10) komunikasi meliputi lima unsur sehingga dapat dilancarkan secara efektif, diantaranya:

1) Komunikator

Komunikator adalah seorang pencipta pesan sebagai suatu titik permulaan dan penginisiatifan dalam proses kegiatan komunikasi. Untuk melaksanakan komunikasi yang efektif terdapat dua faktor

yang paling penting dalam diri komunikator yang harus diperhatikan, yaitu daya tarik komunikator (*source attractiveness*) dan kredibilitas sumber atau kepercayaan komunikan kepada komunikator.

2) Pesan Komunikasi

Pesan komunikasi merupakan suatu informasi/ isi pernyataan dalam bentuk bahasa, kode, maupun lambang. Pesan komunikasi terdiri atas isi pesan dan lambang/symbol. Isi pesan adalah materi atau bahan yang dipilih oleh sumber (komunikator) untuk menyampaikan maksudnya. Lambang pesan adalah symbol yang dipergunakan untuk menyampaikan isi komunikasi, diantaranya bahasa, gambar, dan warna.

3) Media Komunikasi

Media adalah alat untuk sarana yang dipergunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada komunikan berupa surat, papan pengumuman, telepon, surat kabar, majalah, film, *fax*, radio, email dan sebagainya. Dalam berkomunikasi antar hubungan manusia di suatu organisasi, terdapat dua pembagian media yang dapat dipergunakan, yaitu media pribadi dan media antar kelompok.

4) Media antar Pribadi

Media yang dapat digunakan untuk hubungan perorangan (antar pribadi) ialah sebagaimana media berkomunikasi seperti: telepon, surat kabar, majalah, *fax*, email dan sebagainya. Akan tetap kurir (utusan) juga bisa dimasukkan ke dalam salah satu media antar pribadi dalam menyampaikan informasi.

5) Media Kelompok

Media kelompok pada aktivitas komunikasi yang melibatkan hubungan *audience* lebih dari 15 orang maka media komunikasi yang digunakan adalah media kelompok berupa rapat, *brifing*, seminar, dan konferensi pers.

6) Komunikasikan

Komunikasikan adalah orang yang dituju, pihak penjawab atau penerima berita dari komunikator dengan berbagai tujuan.

7) Efek

Pemberi tanggapan atau dampak yang ditimbulkan oleh komunikasi di mana berasal dari komunikasikan.

f. Indikator Komunikasi Kerja

Pada penelitian ini indikator pengukuran komunikasi kerja di ambil dari indikator yang digunakan oleh Purwanto (2016:18), di mana indikator-indikatornya sebagai berikut:

1) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki potensi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi. Komunikasi yang terjadi dapat berupa pertukaran informasi, koordinasi tugas dengan bagian yang sama, komunikasi pada rapat, atau koordinasi pada suatu pekerjaan yang dikerjakan secara bersama-sama.

2) Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah

Komunikasi vertikal atas ke bawah adalah komunikasi secara timbal balik dari atas ke bawah berupa jalur komunikasi yang berasal

dari atas (manajer) ke bawah (karyawan) yakni dapat berupa merupakan perintah dapat dimengerti, prosedur, teguran yang diberikan jelas, dan pujian.

3) Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah

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

4) Komunikasi Diagonal

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

4. Gaji

a. Pengertian Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hariandja (2015:34), menjelaskan bahwa gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, sehingga dengan gaji yang

diberikan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat. Senada dengan hal tersebut, Umar (2015:34) menyatakan bahwa gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

b. Teori Pengupahan

Teori pengupahan adalah suatu ilmu yang mempelajari cara penentuan dan perubahan bentuk upah yang ditetapkan. Para pakar mencoba menguraikan teori pengupahan dengan asumsinya masing-masing bahwa upah merupakan fungsi dari berbagai faktor untuk merumuskan sistem yang digunakan dalam suatu organisasi. Menurut Sihotang (2015:223-225) terdapat beberapa teori tentang pengupahan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu:

1) Teori Pengupahan dengan Dasar Hukum Penawaran dan Permintaan

Adam Smith tahun 1723 – 1790 yang bertitik tolak dari hukum penawaran dan permintaan pada pasar sempurna dan mobilitas tenaga kerja secara sempurna. Dalam arti bila upah di sektor industri jauh lebih tinggi dari upah di sektor pertanian, maka sebagian pekerja akan pindah dari pertanian ke sektor industri agar memperoleh upah yang lebih besar.

2) Teori Upah Substansi

David Ricardo (1772-1823) seorang ahli ekonomi klasik dari Inggris menciptakan teori upah substansi dengan memanfaatkan teori hukum penawaran dan permintaan Adam Smith. Menurut Teori Ricardo, jika upah buruh / pekerja suatu waktu cukup tinggi, maka para pekerja itu akan cenderung melakukan pesta pernikahan karena upahnya cukup untuk menyediakan mas kawin dan pesta perkawinan. Akibatnya semakin tinggi tingkat kelahiran dan selanjutnya semakin meningkat juga pertumbuhan angkatan kerja yang mencari lapangan pekerjaan dan bersedia kerja walaupun upahnya ditekan serendah mungkin oleh pengusaha sampai ke tingkat substansi.

Demikian terus-menerus yang dapat disimpulkan bahwa upah akan naik turun dan berkisar di atas dan di bawah upah substansi itu. Bahkan Ricardo telah sampai berani berkesimpulan bahwa sudah merupakan takdir Tuhan jika nasib pekerja itu tidak akan pernah jadi kaya karena mereka telah ditakdirkan hidup miskin di dunia ini, sedangkan majikan sudah takdir Tuhan juga menjadi majikan dan orang kaya selama hidup di dunia.

3) Teori Dana Tetap untuk Upah

Seorang ahli ekonomi Inggris yang bernama John Stuard Mill (1803-1873) berpendapat bahwa pada setiap negara terdapat dana yang terbatas untuk upah. Dana untuk upah merupakan bagian dari dana masyarakat yang dihimpun dari tabungan.

4) Teori Produktivitas Marginal

Teori ini didasarkan pada penurunan biaya marginal tenaga kerja, biaya tenaga kerja untuk produk marginal ke-10 lebih kecil dari biaya tenaga kerja untuk produk marginal ke-9, dan begitu seterusnya.

5) Teori Pengupahan dengan Pendistribusian Pendapatan Nasional

Teori Pendistribusian Pendapatan Nasional ini dikembangkan oleh David Ricardo beserta Robert Malthus pada tahun 1800 – 1830.

6) Teori Investasi Sumber Daya Manusia

Teori ini mendasarkan asumsinya bahwa setiap tambahan investasi terhadap sumber daya manusianya dalam pendidikan, pelatihan pengalaman kerja, gizi dan kesehatan akan menambah kemampuan berproduksi dari orang yang bersangkutan. Sedangkan upah merupakan imbalan atas nilai produk yang dihasilkan oleh seseorang pekerja.

7) Teori Upah Kontekstual

Tingkat upah pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a) Kondisi perusahaan itu sendiri,
- b) Faktor sosial masyarakatnya,
- c) Kualitas produknya,
- d) Teknologi yang diterapkan di perusahaan, yang dipengaruhi oleh kualitas dan produktivitas sumber daya manusia,
- e) Tingkat upah di perusahaan lain yang sejenis,
- f) Manajemen pimpinan perusahaan lain yang sejenis,

g) Tingkat manajemen pimpinan perusahaan, dan sebagainya.

Dari teori-teori tersebut di atas dapat kita ambil suatu kesimpulan bahwa tingkat upah di perusahaan – perusahaan ternyata tidak dapat kita sama ratakan secara keseluruhan.

c. Manfaat Gaji

Menurut Moekijat (2012:87) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu:

1) Aspek Pemberi Kerja (Majikan) Adalah Manajer.

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

2) Aspek Penerima Kerja

Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu-satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

d. Indikator Gaji

Handoko (2013:14) menjelaskan bahwa indikator pengukuran yang dapat digunakan untuk mengukur gaji adalah sebagai berikut:

1) Besar Gaji

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

2) Kesesuaian Gaji

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

3) Peningkatan Gaji

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

4) Ketepatan Waktu

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

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil
1	Alamsyah Yunus dan Ahmad Alim Bachri (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin	Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil
					variabel lingkungan kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Moch. Fachri Supriyadi, Sidik Priadana, dan Bayu Indra Setia (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun	Kompensasi dan Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Dilihat dari analisis deskriptif dapat dilihat kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan masuk ke dalam kategori baik. Hasil dari analisis verifikasi menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 66,9%. Secara parsial, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 35,4% dan pengaruh lingkungan kerja sebesar 31,5%.
3	Izaz Dany Afianto, Hamidah Nayati Utami. (2017).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)	Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi	Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Disimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja, (2) Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan kerja, (3) Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan kerja, (4) Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, (5) Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4	I Gede Diatmika Paripurna (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi	Kepuasan Karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kepemimpinan menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil
5	Rahmat Sukarja dan Machasin (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau	Kepemimpinan dan Komunikasi	Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, hasilnya adalah sebagai berikut, yaitu: bahwa faktor kepemimpinan dan komunikasi secara simultan dan parsial langsung dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut ditemukan bahwa faktor kepemimpinan, komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	H. Sujati (2013)	Pengaruh Gaji, Pengalaman Kerja, dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar	Gaji, Pengalaman Kerja, dan Iklim Kerja	Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sementara itu, tingkat gaji dan iklim kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru
7	Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini (2015)	Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan	Gaji	Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari gaji terhadap kepuasan kerja karyawan Gaya Makmur Mobil Medan
8	Raja Devi Ramadanita dan Kasmiruddin (2018)	Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru	Gaji dan Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan

Sumber: Data yang Dikumpulkan Peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis

antara variabel-variabel dalam penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Balitbangkes dalam Rusiadi (2015:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

1. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nitisemito (2014:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu loyalitas karyawan, di mana karyawan akan merasa betah tidak terbebani dengan lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti pencahayaan, suhu, pewarnaan, tata letak, dan lain sebagainya serta lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat karyawan merasa seperti nyaman di rumah sendiri sehingga kenyamanan ini membuat karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain karena merasa puas telah bekerja di perusahaan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah keadaan atau

lingkungan kerja karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunus dan Bachri (2013) dan Supriyadi, Priadana, dan Setia (2017) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Hubungan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Purwanto (2016:14) menjelaskan bahwa komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan. Komunikasi yang terjalin dengan baik antara sesama rekan kerja di perusahaan dan dengan atasan membuat jalannya pekerjaan karyawan menjadi lebih lancar, dan karyawan mampu memberikan berbagai saran dan pendapat atau aktualisasi diri terhadap pekerjaannya. Semua pekerjaan dan kebijakan menjadi transparan yang dapat diketahui karyawan karena terjadinya komunikasi kerja yang baik sehingga hal ini memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah komunikasi kerja karyawan di perusahaan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paripurna (2013) dan Sukarja dan Machasin (2015) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Hubungan Gaji terhadap Kepuasan Kerja

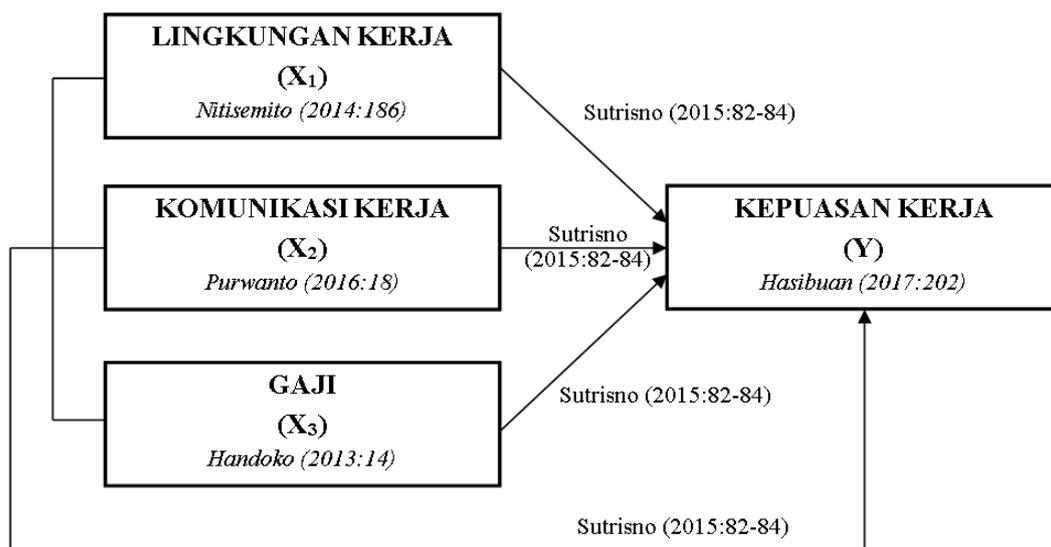
Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan

yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Pada dasarnya, karyawan bekerja untuk mengharapkan gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan memenuhi kebutuhan sekunder karyawan. Jika pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan gaji yang mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan tidak akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut dan mulai mencari pekerjaan yang lainnya. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh besaran gaji yang diterima karyawan, tanpa gaji yang dianggap pantas oleh karyawan, maka dapat dikatakan kepuasan kerja sangat sulit terbentuk. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah gaji yang diterima karyawan dari perusahaan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sujati (2013) dan Akmal dan Tamini (2015) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa gaji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Hubungan Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja, dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja

Hasibuan (2017:199) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, lingkungan kerja, komunikasi, disiplin kerja, dan fasilitas.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan dan didukung dengan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat dibentuk hubungan antara lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan gaji terhadap kepuasan kerja ke dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Oleh Penulis (2021)

D. Hipotesis

Sugiyono (2016:134) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik. Manullang dan Pakpahan (2014:61) hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang

berasal dari teori. Hipotesis diambil berdasarkan analisis teori dan berbagai penelitian terkait yang mendukung.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H₁ Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hypermart Binjai Supermall.
- H₂ Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hypermart Binjai Supermall.
- H₃ Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hypermart Binjai Supermall.
- H₄ Lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan gaji secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hypermart Binjai Supermall.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Namun berdasarkan data yang digunakan penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Manullang dan Pakpahan, 2014:19).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Hypermart Binjai Supermall yang berlokasi di Jalan Soekarno-Hatta No.14 Kota Binjai, Sumatera Utara 20735.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan rencana kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Januari 2021				Februari 2021				Maret 2021				Apr 2021	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Observasi Awal	■	■	■	■																						
2	Pengajuan Judul					■																					
3	Penulisan Proposal						■	■	■	■	■	■	■														
4	Seminar Proposal													■													
5	Persiapan instrumen penelitian													■													
6	Pengumpulan data														■	■	■	■	■	■	■						
7	Pengolahan data																		■								
8	Analisis dan evaluasi																			■							
9	Penulisan laporan																				■	■	■	■	■		
10	Sidang Meja Hijau																										■

Sumber: Oleh Penulis (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016:115) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di Hypermart Binjai Supermall yang berjumlah 57 orang karyawan di luar dari posisi dari manajerial.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:116) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2016:116) berpendapat bahwa penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dengan sampel jenuh. Oleh karena itu, jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 57 orang karyawan dengan posisi sebagai berikut:

Tabel 3.2. Daftar Posisi Karyawan Hypermart Binjai Supermall

Bagian	Jumlah
Divisi <i>Fresh</i> (<i>Dairy & Frosen, Meat & Fish, Produce Bakery & RTE</i>)	13
Divisi <i>Elbaso</i> (<i>Electronic, Bazaar, dan Softline</i>)	9
Divisi <i>Groceries</i> (<i>HBC/Non Food, Food, dan Drink</i>)	24
Divisi <i>Supporting</i> (<i>Loss Prevention, Back End, HRD, dan Front End</i>)	11
Total	57

Sumber: Hypermart Binjai Supermall (2021)

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya dalam berbentuk kata-kata. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Skala yang digunakan dalam pengambilan jawaban responden menggunakan skala *likert*.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan mengambil data jenis primer dan menggunakan metode kuesioner. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu (Sugiono, 2016:47).

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat atau variabel dependen adalah yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas. Sehingga variabel terikat nilainya tergantung pada variabel lain, di mana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah (Manulang dan Pakpahan, 2014:36).

Variabel terikat umumnya menjadi perhatian utama peneliti. Variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

b. Variabel Independen (X)

Manulang dan Pakpahan (2014:36) menjelaskan bahwa variabel bebas atau variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, sehingga variabel bebas menjadi sesuatu yang mempengaruhi perubahan nilai dari variabel terikat. Karena variabel bebas mempengaruhi perubahan variabel terikat, maka variabel bebas dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Lingkungan Kerja (X_1)
- 2) Komunikasi Kerja (X_2)
- 3) Gaji (X_3)

2. Definisi Operasional

Sugiyono (2016:134) menjelaskan definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
	Kepuasan Kerja (Y)	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan	1. Menyenangi Pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral Kerja 4. Prestasi Kerja Hasibuan (2017:202)	1. Karyawan benar-benar menyadari mengenai pekerjaan dan masa depannya dengan pekerjaan tersebut namun tetap menyenangkan apa yang dikerjakan di perusahaan. 2. Karyawan memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang	

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hasibuan (2017:199)		terbaik bagi pekerjaannya. 3. Sikap-sikap karyawan baik terhadap organisasi-organisasi yang mempekerjakan mereka, maupun terhadap faktor-faktor pekerjaan yang khas 4. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu	
2	Lingkungan Kerja (X ₁)	Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (2014:183)	1. Fasilitas 2. Pencahayaan 3. Suhu udara 4. Tata ruangan Nitisemito (2014:186)	1. Perusahaan tidak memberikan fasilitas yang benar-benar lengkap sehingga mampu mendukung sarana dan prasarana dari kinerja para karyawan. 2. Perusahaan tidak memiliki pencahayaan yang sesuai kebutuhan pegawai untuk setiap ruangan. 3. Perusahaan tidak memiliki pendingin ruangan yang mampu bekerja dengan baik di setiap ruangan.. 4. Pegawai tidak memiliki tata ruangan yang benar-benar nyaman.	Likert
3	Komunikasi Kerja (X ₂)	Komunikasi kerja adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku ataupun tindakan yang terjadi di lingkungan kerja. Purwanto (2016:14)	1. Komunikasi Horizontal 2. Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah 3. Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas 4. Komunikasi Diagonal Purwanto (2016:18)	1. Komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki potensi sejajar atau sederajat dalam suatu organisasi. 2. Komunikasi vertikal atas ke bawah adalah komunikasi secara timbal balik dari atas ke bawah berupa jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) ke bawah (karyawan) 3. Komunikasi vertikal bawah ke atas adalah komunikasi secara timbal balik dari bawah ke atas berupa jalur pesan yang disampaikan yang berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer), 4. Merupakan komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang memiliki jenjang yang berbeda dan tidak memiliki kewenangan secara langsung.	Likert
4	Gaji (X ₃)	Gaji adalah pemberian pembayaran finansial	1. Besar Gaji 2. Kesesuaian Gaji	1. Pendapat karyawan mengenai besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		<p>kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.</p> <p>Handoko (2013:12)</p>	<p>3. Peningkatan Gaji</p> <p>4. Ketepatan Waktu</p> <p>Handoko (2013:14)</p>	<p>karyawan setiap satuan waktunya saat gajian.</p> <p>2. Besar gaji yang diterima karyawan sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan tenaga yang dikeluarkan karyawan serta sesuai dengan undang-undang yang berlaku.</p> <p>3. Skema peningkatan atau kenaikan besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.</p> <p>4. Ketepatan waktu pemberian gaji oleh perusahaan pada karyawan setiap satuan waktu tertentu.</p>	

Sumber: Data yang Dikumpulkan Peneliti (2021)

E. Skala Pengukuran Variabel

Sugiyono (2016:168) mengemukakan bahwa skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala *likert*. Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya (Sugiyono, 2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2016:189) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Rusiadi (2016:106-107) menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-

benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Validitas suatu instrumen menunjukkan tingkat ketepatan suatu instrumen untuk mengukur apa yang harus diukur. Sehingga Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Sujarweni (2016:186) menjelaskan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Rusiadi (2016:113) menyebutkan bahwa syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak dengan membandingkan dengan r_{kritis} yang bernilai 0,30. Sehingga jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan telah valid, dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Rusiadi (2016:107) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Sujarweni (2016:239) mengemukakan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70. Tetapi Rusiadi (2016:115) menyebutkan bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60. Nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 menunjukkan nilai kepercayaan melebihi 60%.

Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien yang dikenal

dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Rusiadi (2016:268) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang terdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Ghozali (2011:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Histogram

Rusiadi (2016:150) mengemukakan bahwa untuk melihat normalitas data dapat dilakukan dengan melihat histogram atau pola distribusi data. Jika grafik histogram menunjukkan kecembungan di

tengah dan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka data disimpulkan telah normal.

Grafik histogram menempatkan gambar variabel bebas sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis histogram: Rusiadi (2016:150)

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal
- b) Jika garis berbentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal
- c) Jika garis berbentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi normal

2) Analisis *Normal Probability Plot* (P-P Plot)

Normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. *Normal probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari hasil distribusi normal. Distribusi digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke atas kanan. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*, Rusiadi (2016:151). Kriteria pengambilan keputusan dengan analisis normal probability plot sebagai berikut: Rusiadi (2016:151)

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.

- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Analisa Kolmogorov-Smirnov Test

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji kolmogorov0Smirnov merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif. Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: Rusiadi (2016:153)

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

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas, sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi, 2016:154).

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu

model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat. (Sujarweni, 2016:230-231). Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: (Rusiadi, 2016:154) dan (Sujarweni, 2016:231)

- 1) *Tolerance value* < 0,10 dan VIF > 10 artinya memiliki persoalan multikolinearitas
- 2) *Tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 artinya tidak memiliki persoalan multikolinearitas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Di mana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. (Rusiadi, 2016:157)

Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang

baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan di mana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance* residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas. Rusiadi (2016:287).

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni, 2016:232).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Pendekatan statistik uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara memprediksi menggunakan uji Glejser. Menurut Sujarweni (2016:129), untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, melalui metode *Park Glejser* dengan menggunakan program SPSS. Melalui metode ini jika nilai probalitasnya lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi dari seluruh variabel bebas terhadap *absolute residual* dari hasil regresi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser memiliki aturan pengambilan keputusan sebagai berikut: Rusiadi (2016:158)

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut: Rusiadi (2016:142)

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kepuasan Kerja

α = Konstanta Variabel Terikat

β_1 = Koefisien Regresi Berganda Lingkungan Kerja

β_2 = Koefisien Regresi Berganda Komunikasi Kerja

β_3 = Koefisien Regresi Berganda Gaji

X₁ = Variabel Bebas Lingkungan Kerja

X₂ = Variabel Bebas Komunikasi Kerja

X₃ = Variabel Bebas Gaji

ϵ = *Error term*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:300-301)

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

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
2. $H_a: \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

1. H_0 diterima (H_a ditolak) jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t > 0,05$.
2. H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $t < 0,05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:297):

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Gaji (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).
- 2) H_a : minimal 1 $\neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Gaji (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 5\%$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 5\%$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tetapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: Sugiyono (2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Di mana:

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Di mana rumus untuk mencari Koefisien korelasi *product Moment* sebagai berikut: Sugiyono (2016:285)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi *product moment*

x = Variabel bebas

y = Variabel tetap

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Cara untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan

D = Nilai Koefisien Determinasi dalam persen (%)

R^2 = Koefisien Korelasi yang Dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Perusahaan

Hypermart merupakan konsep Hypermarket pertama yang dikembangkan oleh PT Matahari Putra Prima, Tbk sebagai induk perusahaan setelah sebelumnya telah sukses dengan konsep Departement Store dan Supermarket. Hypermart Supermall Karawaci adalah gerai pertama yang dibuka di kawasan perumahan dan bisnis Lippo Karawaci Tangerang pada tahun 2004. Keberadaan Hypermart mendapat respon positif sejak dari pembukaan sampai dengan saat ini terlihat dari jumlah penjualan perhari-nya yang memuaskan, animo masyarakat berbelanja di sana juga terbilang tinggi.

Keberhasilan Hypermart yang mengusung slogan Low Prices and More tersebut mendorong PT Matahari Putra Prima Tbk mengadakan ekspansi besar dengan membuka sejumlah gerai Hypermart di berbagai daerah di Indonesia. Sampai saat ini jumlah Hypermart di Indonesia berjumlah 43 gerai dan masih akan terus bertambah seiring dengan kebutuhan pasar.

PT Matahari Putra Prima Tbk sendiri resmi terbentuk pada tanggal 28 Oktober 1958 oleh Bapak Hari Darmawan dengan gerai pertama di kawasan Pasar Baru, Jakarta Pusat. Saat itu PT Matahari Putra Prima merupakan perusahaan retail pertama di Indonesia yang memperkenalkan

konsep *Department Store* yaitu pusat perbelanjaan yang khusus menjual produk-produk pakaian segala jenis usia dan aksesorisnya yang dikenal dengan Matahari Department Store.

Tahun 1984 sampai dengan 1989 merupakan tahun ekspansi besar-besaran Matahari di pasar Indonesia dengan membuka toko di luar Jakarta lalu kemudian diluar pulau Jawa. Matahari menjadi perusahaan Go Public pada tahun 1992 dan mengukuhkan nama menjadi PT. Matahari Putra Prima, Tbk dengan jumlah toko yang saat itu mencapai 33 toko dengan penjualan sebesar 430 miliar rupiah.

Pada tahun 1995, Matahari memperluas fokus bisnis inti dalam pengoperasian Supermarket dengan meluncurkan format Matahari Supermarket. Di tahun 2000, Matahari meluncurkan program khusus untuk pelanggan yang loyal, yaitu MCC (Matahari Club Card). Dua tahun berikutnya Matahari membentuk tim manajemen yang baru dalam rangka memperkuat organisasi dengan didukung oleh langkah- langkah strategis antara lain merestrukturisasi bisnis intinya yaitu Matahari Department Store, Matahari Supermarket dan *Timezone*. Selain itu Matahari melakukan penutupan beberapa gerai *non-profit* dan melakukan re-fokus kepada infra struktur internal, resources dan fondasi perseroan.

Berkat perkembangannya yang cepat, Matahari menerima berbagai penghargaan antara lain, IMAC (*Indonesian Most Admired Companies*), *Service Quality Gold Award* dan *Top 500 Asia Pasific Retail Award* di sepanjang tahun 2004 sampai 2008.

Dalam operasionalisasinya sehari-hari semua format bisnis tersebut tidak terkecuali Hypermart Supermall Karawaci terus berkembang untuk menjadi peritel unggulan dengan memberikan pelayanan terbaik, ramah, bersahabat terhadap konsumen. Hypermart juga terus berusaha menyediakan produk berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan konsumen dengan tetap memberikan harga yang kompetitif serta menjaga standar kualitas produk yang dijual.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi Perusahaan

Visi Hypermart adalah menjadi peritel multi format nomor satu di Indonesia. Sedangkan Misi Hypermart adalah mentransformasikan Matahari Food Business menjadi retailer kelas dunia yang mampu menghasilkan pertumbuhan sales organik dan profit yang terus menerus.

2) Misi Perusahaan

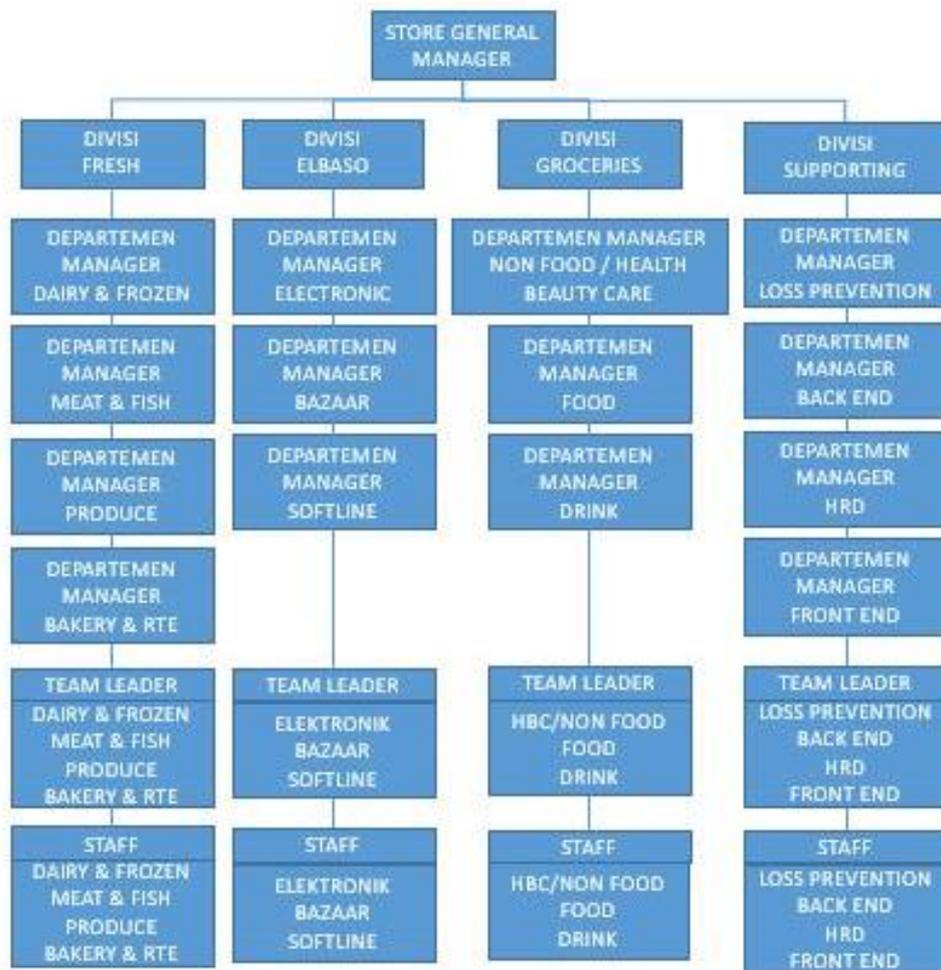
Misi perusahaan terdiri dari beberapa poin sebagai berikut:

- a) Selalu memperbaiki pelayanan kepada pelanggan dan rekan kerja
- b) Menciptakan dan mengembangkan lingkungan kerja yang bebas dari saling menyalahkan
- c) Jujur dan loyal dalam segala hal yang dikerjakan
- d) Selalu berusaha melakukan perbaikan di semua tingkatan
- e) Selalu berusaha untuk terus belajar dan belajar satu sama lain

Dan di atas segalanya perusahaan yang mengagungkan Tuhan

c. Struktur Organisasi dari Hypermart Binjai Supermall

Hypermart Binjai Supermall memiliki struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Hypermart Binjai Supermall

Sumber: Hypermart Binjai Supermall (2021)

2. Frekuensi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 57 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui Frekuensi dari responden yang terdiri dari:

a. Jenis Kelamin Responden

Frekuensi dari karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
Pria	26	45,6
Wanita	31	54,4
Total	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 57 responden, 26 orang responden (45,6%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 31 orang responden (54,4%) adalah wanita. Sehingga mayoritas responden adalah berjenis kelamin wanita.

b. Usia Responden

Frekuensi data dari karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

Usia Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
≤ 20 Tahun	6	10,5
21-25 Tahun	10	17,5
26-30 Tahun	14	24,6
31-35 Tahun	10	17,5
36-40 Tahun	8	14,0
41-45 Tahun	6	10,5
46 - 50 Tahun	3	5,3
> 50 Tahun	0	0,0
Total	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 57 responden, terdapat 6 orang responden (10,5%) di antaranya berusia kurang dari 21 tahun, 10 orang responden (17,5%) di antaranya berusia antara 21-25 tahun, 14

orang responden (24,6%) di antaranya berusia di antara 26-30 tahun, 10 orang responden (17,5%) di antaranya berusia di antara 31-35 tahun, 8 orang responden (14,0%) di antaranya berusia di antara 36-40 tahun, 6 orang responden (10,5%) di antaranya berusia di antara 41-45 tahun, 3 orang responden (5,3%) di antaranya berusia di antara 46-50 tahun, dan tidak seorangpun responden (0,0%) di antaranya berusia di atas 50 tahun. Sehingga mayoritas responden berusia di antara 26-30.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Frekuensi data dari karakteristik data pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
SMA/SMK	26	45,6
D3	4	7,0
S1	25	43,9
S2	2	3,5
S3	0	0,0
Total	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 57 responden, 26 orang responden (45,6%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 4 orang responden (7,0%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 25 orang responden (43,9%) berpendidikan terakhir S1, 2 orang responden (3,5%) berpendidikan terakhir S2, dan tidak seorangpun responden yang berpendidikan terakhir S3. Sehingga mayoritas dari responden berpendidikan terakhir SMA/SMK dengan selisih yang tidak jauh berbeda dibandingkan dengan tamatan S1.

d. Masa Bekerja Responden

Frekuensi data dari karakteristik masa bekerja responden sebagai berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden

Masa Bekerja		
Karakteristik	Frekuensi	%
≤ 1 Tahun	7	12,3
1 - 2 Tahun	13	22,8
3 - 4 Tahun	10	17,5
5 - 6 Tahun	10	17,5
7 - 8 Tahun	9	15,8
> 8 Tahun	8	14,0
Total	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 57 responden, terdapat 7 orang responden (12,3%) telah bekerja selama kurang dari 1 tahun, 13 orang responden (22,8%) telah bekerja selama 1 sampai 2 tahun, 10 orang responden (17,5%) telah bekerja selama 3 sampai 4 tahun, 10 orang responden (17,5%) telah bekerja selama 5 sampai 6 tahun, 9 orang responden (15,8%) telah bekerja selama 7 sampai 8 tahun, dan sisanya 8 orang responden (14,0%) telah bekerja selama lebih dari 8 tahun. Sehingga mayoritas responden telah bekerja selama 1-2 tahun.

e. Status Pernikahan Responden

Frekuensi data dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel:

Tabel 4.5. Frekuensi Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan		
Karakteristik	Frekuensi	%
Gadis/Lajang	25	43,9
Menikah	30	52,6
Janda/Duda	2	3,5
Total	57	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 57 responden, terdapat 25 orang responden (43,9%) yang berstatus lajang/gadis atau belum menikah, 30 orang responden (52,6%) yang telah menikah, dan sisanya 2 orang responden (3,5%) yang berstatus janda/duda. Sehingga sebagian besar responden menikah dengan selisih yang tidak jauh berbeda dengan status pernikahan lajang/gadis.

3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, di mana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala Likert, yaitu:

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Ragu-ragu	(R)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden. Berikut adalah frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan pada masing-masing variabel yang digunakan:

a. Kepuasan Kerja (Y)

Indikator dalam pengukuran kepuasan kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, dan prestasi kerja.

1) Menyenangi Pekerjaannya

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan Y₁ dan pertanyaan Y₂. Frekuensi jawaban dari 57 orang

responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₁ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₁

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan merasa senang telah bekerja di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	4	7,0
	Ragu-Ragu	6	10,5
	Setuju	20	35,1
	Sangat Setuju	26	45,6
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,1579	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 26 orang responden (45,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₁. 20 orang responden (35,1%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (10,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dan sangat setuju dengan pertanyaan Y₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1579.

Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₂

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan betah bekerja di perusahaan ini dan berencana mengembangkan karir di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju	2	3,5
	Tidak Setuju	3	5,3
	Ragu-Ragu	7	12,3
	Setuju	19	33,3
	Sangat Setuju	26	45,6
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,1228	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 26 orang responden (45,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₂. 19 orang responden (33,3%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (5,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1228.

2) Mencintai Pekerjaannya

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₃ dan pertanyaan Y₄. Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₃

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan di mana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	3	5,3
	Ragu-Ragu	17	29,8
	Setuju	26	45,6
	Sangat Setuju	10	17,5
Total		57	100,0
Rata-Rata		3,7193	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 10 orang responden (17,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₃. 26 orang responden (45,6%) memberikan jawaban setuju, 17 orang responden (29,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (5,3%)

memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7193.

Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₄

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan mencintai pekerjaan karyawan di perusahaan ini sehingga karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh suka cita	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	2	3,5
	Ragu-Ragu	7	12,3
	Setuju	28	49,1
	Sangat Setuju	19	33,3
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,0877	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 19 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₄. 28 orang responden (49,1%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 2 orang responden (3,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0877.

3) Moral Kerja

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₅ dan pertanyaan Y₆. Frekuensi jawaban dari 57 orang responden

yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₅

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan memiliki rasa gaji yang tinggi dalam bekerja sehari-hari di perusahaan	Sangat Tidak Setuju	2	3,5
	Tidak Setuju	5	8,8
	Ragu-Ragu	14	24,6
	Setuju	18	31,6
	Sangat Setuju	18	31,6
Total		57	100,0
Rata-Rata		3,7895	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 18 orang responden (31,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₅. 18 orang responden (31,6%) memberikan jawaban setuju, 14 orang responden (24,6%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (8,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dan setuju dengan pertanyaan Y₅ dengan rata-rata jawaban sebesar 3,7895.

Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₆

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan mengerjakan tugas karyawan dengan penuh rasa semangat sehingga tidak merasa lelah	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	3	5,3
	Ragu-Ragu	7	12,3
	Setuju	28	49,1
	Sangat Setuju	18	31,6
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,0351	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 18 orang responden (31,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₆. 28 orang responden (49,1%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (5,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0351.

4) Prestasi Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₇ dan pertanyaan Y₈. Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₇

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Hasil pekerjaan karyawan tidak pernah di komplain oleh atasan yang menandakan atasan puas dengan hasil kerja karyawan	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	5	8,8
	Ragu-Ragu	9	15,8
	Setuju	14	24,6
	Sangat Setuju	28	49,1
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,1053	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 28 orang responden (49,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₇. 14 orang responden (24,6%) memberikan jawaban setuju, 9 orang responden (15,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (8,8%)

memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya terdapat 1 orang responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1053.

Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan Y₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₈

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Setiap tugas yang diberikan mampu karyawan selesaikan dengan tepat waktu	Sangat Tidak Setuju	2	3,5
	Tidak Setuju	4	7,0
	Ragu-Ragu	7	12,3
	Setuju	25	43,9
	Sangat Setuju	19	33,3
Total		57	100,0
Rata-Rata		3,9649	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 19 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₈. 25 orang responden (43,9%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya terdapat 2 orang responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9649

b. Lingkungan Kerja (X₁)

Indikator dalam pengukuran lingkungan kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: fasilitas, pencahayaan, suhu udara, dan tata ruangan.

1) Fasilitas

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₁₁, dan pertanyaan X₁₂. Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₁ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₁₁

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup lengkap untuk mempermudah penyelesaian tugas yang diberikan	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	5	8,8
	Ragu-Ragu	7	12,3
	Setuju	20	35,1
	Sangat Setuju	24	42,1
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,0702	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 24 orang responden (42,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₁. 20 orang responden (35,1%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (8,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₁₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0702.

Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₁₂

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Peralatan yang disediakan perusahaan bekerja dengan sangat baik	Sangat Tidak Setuju	2	3,5
	Tidak Setuju	4	7,0
	Ragu-Ragu	10	17,5
	Setuju	19	33,3
	Sangat Setuju	22	38,6
Total		57	100,0
Rata-Rata		3,9649	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 22 orang responden (38,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₂. 19 orang responden (33,3%) memberikan jawaban setuju, 10 orang responden (17,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₁₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9649.

2) Pencahayaan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₁₃, dan pertanyaan X₁₄. Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₁₃

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Area kerja karyawan memiliki pencahayaan yang sesuai sehingga membuat lingkungan kerja menjadi nyaman	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	1	1,8
	Ragu-Ragu	21	36,8
	Setuju	24	42,1
	Sangat Setuju	10	17,5
Total		57	100,0
Rata-Rata		3,7193	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 10 orang responden (17,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₃. 24 orang responden (42,1%) memberikan jawaban setuju, 21 orang responden (36,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 1 orang responden (1,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7193.

Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₁₄

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Alat penerangan yang digunakan oleh perusahaan tidak membuat silau di mata	Sangat Tidak Setuju	2	3,5
	Tidak Setuju	3	5,3
	Ragu-Ragu	8	14,0
	Setuju	24	42,1
	Sangat Setuju	20	35,1
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,0000	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 20 orang responden (35,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₄. 20 orang responden (42,1%) memberikan jawaban setuju, 24 orang responden (42,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (5,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 orang responden

(3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{14} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0000.

3) Suhu Udara

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{15} , dan pertanyaan X_{16} . Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{15} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{15}

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Area kerja karyawan memiliki suhu udara yang dapat dikontrol oleh karyawan sesuai kebutuhan	Sangat Tidak Setuju	2	3,5
	Tidak Setuju	5	8,8
	Ragu-Ragu	15	26,3
	Setuju	18	31,6
	Sangat Setuju	17	29,8
Total		57	100,0
Rata-Rata		3,7544	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 17 orang responden (29,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{15} . 18 orang responden (31,6%) memberikan jawaban setuju, 15 orang responden (26,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (8,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{15} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7544.

Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{16} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₁₆

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Alat pendingin yang digunakan perusahaan selalu berfungsi dengan baik sehingga lingkungan kerja karyawan tetap terjaga suhu udaranya	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	4	7,0
	Ragu-Ragu	8	14,0
	Setuju	25	43,9
	Sangat Setuju	19	33,3
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,0000	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 19 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₆. 25 orang responden (43,9%) memberikan jawaban setuju, 8 orang responden (14,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0000.

4) Tata Ruangan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₁₇ dan X₁₈. Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₁₇

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Lingkungan kerja kantor karyawan selalu terjaga kerapian dan kebersihannya	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	5	8,8
	Ragu-Ragu	12	21,1
	Setuju	15	26,3
	Sangat Setuju	24	42,1
Total		57	100,0
Rata-Rata		3,9825	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 24 orang responden (42,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₇. 15 orang responden (26,3%) memberikan jawaban setuju, 12 orang responden (21,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (8,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan 1 orang responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₁₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9825.

Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₁₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₁₈

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Lingkungan kantor memiliki dekorasi dan tata letak barang yang tetap sehingga menambah kenyamanan bagi karyawan	Sangat Tidak Setuju	2	3,5
	Tidak Setuju	5	8,8
	Ragu-Ragu	10	17,5
	Setuju	23	40,4
	Sangat Setuju	17	29,8
Total		57	100,0
Rata-Rata		3,8421	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 17 orang responden (29,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₈. 23 orang responden (40,4%) memberikan jawaban setuju, 10 orang responden (17,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (8,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian

besar responden setuju dengan pertanyaan X_{18} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8421.

c. Komunikasi Kerja (X_2)

Indikator dalam pengukuran komunikasi kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: komunikasi horizontal, komunikasi vertikal atas ke bawah, komunikasi vertikal bawah ke atas, dan komunikasi diagonal.

1) Komunikasi Horizontal

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{21} dan pertanyaan X_{22} . Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{21} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{21}

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja karyawan di bagian yang sama di perusahaan	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	2	3,5
	Ragu-Ragu	6	10,5
	Setuju	19	33,3
	Sangat Setuju	29	50,9
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,2807	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 29 orang responden (50,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{21} . 19 orang responden (32,3%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (10,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 2 orang responden (3,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian

besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2807.

Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₂

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan harus selalu memberikan informasi terbaru tentang pekerjaan karyawan kepada karyawan lain untuk memperlancar aktivitas perusahaan	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	5	8,8
	Ragu-Ragu	12	21,1
	Setuju	29	50,9
	Sangat Setuju	10	17,5
Total		57	100,0
Rata-Rata		3,7368	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 10 orang responden (17,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₂. 29 orang responden (50,9%) memberikan jawaban setuju, 12 orang responden (21,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (8,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7368.

2) **Komunikasi Vertikal Atas ke Bawah**

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₂₃, dan pertanyaan X₂₄. Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₃

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Pimpinan segera memberikan teguran atas kesalahan yang karyawan lakukan	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	4	7,0
	Ragu-Ragu	16	28,1
	Setuju	26	45,6
	Sangat Setuju	10	17,5
Total		57	100,0
Rata-Rata		3,7018	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 10 orang responden (17,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₃. 26 orang responden (45,6%) memberikan jawaban setuju, 16 orang responden (28,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya terdapat 1 orang responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7018.

Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₄

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Perintah atau instruksi yang diberikan pimpinan dapat karyawan mengerti dengan baik	Sangat Tidak Setuju	2	3,5
	Tidak Setuju	4	7,0
	Ragu-Ragu	7	12,3
	Setuju	23	40,4
	Sangat Setuju	21	36,8
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,0000	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 21 orang responden (36,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₄. 23 orang responden (40,4%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban tidak setuju, sisanya 2 responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0000.

3) Komunikasi Vertikal Bawah ke Atas

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₅ dan pertanyaan X₂₆. Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₅

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan	Sangat Tidak Setuju	3	5,3
	Tidak Setuju	1	1,8
	Ragu-Ragu	6	10,5
	Setuju	27	47,4
	Sangat Setuju	20	35,1
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,0526	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 20 orang responden (35,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₅. 27 orang responden (47,4%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (10,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 1 orang responden (1,8%)

memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 3 responden (5,3%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{35} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0526.

Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X_{26} yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{26}

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Setiap karyawan diijinkan untuk bertanya mengenai pekerjaannya kepada atasan jika karyawan merasa kurang paham	Sangat Tidak Setuju	3	5,3
	Tidak Setuju	4	7,0
	Ragu-Ragu	4	7,0
	Setuju	19	33,3
	Sangat Setuju	27	47,4
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,1053	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 27 orang responden (47,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{26} . 19 orang responden (33,3%) memberikan jawaban setuju, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 3 orang responden (5,3%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{26} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1053.

4) Komunikasi Diagonal

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{27} dan pertanyaan X_{28} . Frekuensi jawaban dari 57 orang

responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₇

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Komunikasi karyawan yang baik dengan karyawan bagian lain mempermudah karyawan untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	4	7,0
	Ragu-Ragu	7	12,3
	Setuju	23	40,4
	Sangat Setuju	22	38,6
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,0702	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 22 orang responden (38,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₇. 23 orang responden (40,4%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0702.

Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₂₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₈

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan selalu berkoordinasi dengan karyawan bagian lain dalam upaya mempercepat pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	2	3,5
	Tidak Setuju	7	12,3
	Ragu-Ragu	5	8,8
	Setuju	25	43,9
	Sangat Setuju	18	31,6
Total		57	100,0
Rata-Rata		3,8772	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 18 orang responden (31,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₈. 25 orang responden (43,6%) memberikan jawaban setuju, 5 orang responden (8,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dan sangat setuju dengan pertanyaan X₂₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8772.

d. Gaji (X₃)

Indikator dalam gaji terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: besar gaji, kesesuaian gaji, peningkatan gaji, dan ketepatan waktu.

1) Besar Gaji

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₂₁, dan pertanyaan X₃₂. Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₁ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₁

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan mendapatkan gaji yang memuaskan dari perusahaan	Sangat Tidak Setuju	2	3,5
	Tidak Setuju	3	5,3
	Ragu-Ragu	7	12,3
	Setuju	20	35,1
	Sangat Setuju	25	43,9
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,1053	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 25 orang responden (43,9%) yang

memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₁. 20 orang responden (35,1%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (5,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 orang responden (3,5%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1053.

Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₂ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₂

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Gaji yang karyawan peroleh dapat mencukupi semua kebutuhan karyawan sehari-hari	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	3	5,3
	Ragu-Ragu	9	15,8
	Setuju	21	36,8
	Sangat Setuju	23	40,4
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,0877	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 23 orang responden (40,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₂. 21 orang responden (36,8%) memberikan jawaban setuju, 9 orang responden (15,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (5,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₂ dengan rata-rata jawaban sebesar 4,0877.

2) Kesesuaian Gaji

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₂₃, dan pertanyaan X₃₄. Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₃ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₃

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Gaji yang diberikan oleh perusahaan telah sesuai dengan apa yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Tidak Setuju	2	3,5
	Ragu-Ragu	12	21,1
	Setuju	18	31,6
	Sangat Setuju	25	43,9
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,1579	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 25 orang responden (43,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₃. 18 orang responden (31,6%) memberikan jawaban setuju, 12 orang responden (21,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 2 orang responden (3,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1579.

Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₄ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₄

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Perusahaan memberikan gaji dengan tetap mengikuti aturan perundangan-undangan yang berlaku	Sangat Tidak Setuju	3	5,3
	Tidak Setuju	3	5,3
	Ragu-Ragu	6	10,5
	Setuju	23	40,4
	Sangat Setuju	22	38,6
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,0175	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 22 orang responden (38,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₄. 23 orang responden (40,4%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (10,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (5,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 3 responden (5,3%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0175.

3) Peningkatan Gaji

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₅ dan pertanyaan X₃₆. Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₅ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₅

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Perusahaan memiliki skema peningkatan gaji yang memuaskan setiap tahunnya	Sangat Tidak Setuju	3	5,3
	Tidak Setuju	3	5,3
	Ragu-Ragu	6	10,5
	Setuju	25	43,9
	Sangat Setuju	20	35,1
Total		57	100,0
Rata-Rata		3,9825	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 20 orang responden (35,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₅. 25 orang responden (43,9%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (10,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (5,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 3 orang responden (5,3%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9825.

Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₆ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₆

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan dapat menikmati peningkatan gaji lebih cepat jika terus menunjukkan kinerja yang baik	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Tidak Setuju	1	1,8
	Ragu-Ragu	2	3,5
	Setuju	25	43,9
	Sangat Setuju	29	50,9
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,4386	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 29 orang responden (50,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₆. 25 orang responden (43,9%) memberikan jawaban setuju, 2 orang responden (3,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 1 orang responden (1,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,4386.

4) Ketepatan Waktu

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₇ dan pertanyaan X₃₈. Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₇ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₇

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Perusahaan membayarkan gaji karyawan dengan tepat waktu setiap bulannya	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	4	7,0
	Ragu-Ragu	7	12,3
	Setuju	26	45,6
	Sangat Setuju	19	33,3
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,0175	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 19 orang responden (33,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₇. 26 orang responden (45,6%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (12,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (7,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0175.

Frekuensi jawaban dari 57 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pertanyaan X₃₈ yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₈

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan lain tidak pernah mengalami keterlambatan penerimaan gaji dari perusahaan	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
	Tidak Setuju	1	1,8
	Ragu-Ragu	8	14,0
	Setuju	33	57,9
	Sangat Setuju	14	24,6
Total		57	100,0
Rata-Rata		4,0175	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 57 orang responden, terdapat 14 orang responden (24,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₈. 33 orang responden (57,9%) memberikan jawaban setuju, 8 orang responden (14,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 1 orang responden (1,8%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,8%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0175.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, di mana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Manullang dan Pakpahan, 2014:95). Untuk mengetahui

kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} yang bernilai 0,3, di mana:

- 1) Bila $r_{hitung} > 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila $r_{hitung} < 0,3$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

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

Tabel 4.39. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{11}	0,774	0,3	Valid
2	X_{12}	0,670	0,3	Valid
3	X_{13}	0,555	0,3	Valid
4	X_{14}	0,774	0,3	Valid
5	X_{15}	0,559	0,3	Valid
6	X_{16}	0,745	0,3	Valid
7	X_{17}	0,393	0,3	Valid
8	X_{18}	0,842	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.39 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel lingkungan kerja (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.40. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Komunikasi Kerja (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{21}	0,718	0,3	Valid
2	X_{22}	0,428	0,3	Valid
3	X_{23}	0,440	0,3	Valid
4	X_{24}	0,839	0,3	Valid
5	X_{25}	0,556	0,3	Valid
6	X_{26}	0,795	0,3	Valid
7	X_{27}	0,811	0,3	Valid
8	X_{28}	0,612	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.40 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel komunikasi kerja (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.41. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Gaji (X_3)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{31}	0,885	0,3	Valid
2	X_{32}	0,685	0,3	Valid
3	X_{33}	0,788	0,3	Valid
4	X_{34}	0,899	0,3	Valid
5	X_{35}	0,925	0,3	Valid
6	X_{36}	0,510	0,3	Valid
7	X_{37}	0,935	0,3	Valid
8	X_{38}	0,866	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.41 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel gaji (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan

layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y ₁	0,832	0,3	Valid
2	Y ₂	0,684	0,3	Valid
3	Y ₃	0,495	0,3	Valid
4	Y ₄	0,810	0,3	Valid
5	Y ₅	0,483	0,3	Valid
6	Y ₆	0,852	0,3	Valid
7	Y ₇	0,379	0,3	Valid
8	Y ₈	0,884	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.42 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kepuasan Kerja (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Manullang dan Pakpahan, (2014:57) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,70$ maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau andal (Sujarweni, 2016: 239).

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

Tabel 4.43. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,887	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.43 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,887. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*

> 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel lingkungan kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.44. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Komunikasi Kerja (X_2)

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.44 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,882. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel komunikasi kerja (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.45. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Gaji (X_3)

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.45 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,948. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel gaji (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,890	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.46 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,890. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik. Setiap item pertanyaan dari kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal untuk digunakan.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

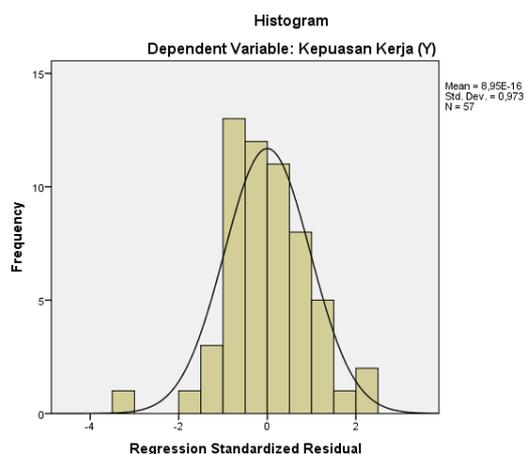
Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual

mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov.

1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:



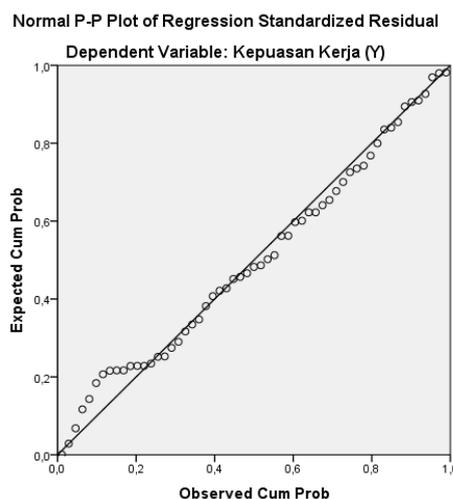
Gambar 4.3. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran

mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4. Histogram P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 57 buah untuk variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Ghazali, 2015:98)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,

- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.47. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		57
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,70174397
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,095
	<i>Positive</i>	0,048
	<i>Negative</i>	-0,095
<i>Test Statistic</i>		0,095
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.47 hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

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 dan *VIF* < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas (Rusiadi, 2016:154).

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

Tabel 4.48. Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Lingkungan Kerja (X_1)	0,185	5,397
	Komunikasi Kerja (X_2)	0,151	6,639
	Gaji (X_3)	0,135	7,394
<i>a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)</i>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.48 di atas menunjukkan bahwa:

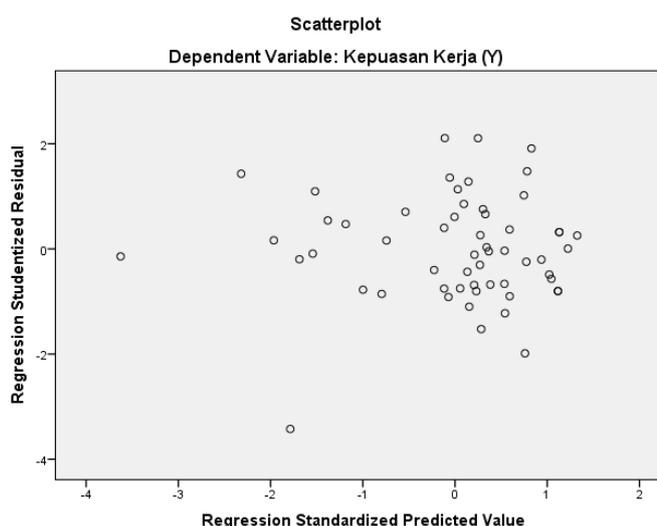
- 1) Variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,185 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Lingkungan Kerja (X_1) memiliki nilai *VIF* sebesar 5,397 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) terbebas dari masalah Multikolinieritas.
- 2) Variabel Komunikasi Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,151 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Komunikasi Kerja (X_2) memiliki nilai *VIF* sebesar 6,639 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinieritas.
- 3) Variabel Gaji (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,135 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Gaji (X_3) memiliki nilai *VIF* sebesar 7,394 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas untuk setiap variabel bebas yang digunakan, maka diketahui bahwa setiap variabel bebas yang digunakan yaitu: Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Gaji (X_3) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. (Rusiadi, 2016:157). Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 57 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

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

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi terhadap seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap nilai Absolute dari hasil residual dari proses regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.49. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2,059	0,044
	Lingkungan Kerja (X ₁)	-1,316	0,194
	Komunikasi Kerja (X ₂)	-0,071	0,943
	Gaji (X ₃)	1,019	0,313
a. Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil uji autokorelasi pada tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,194, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Lingkungan Kerja (X₁) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel Komunikasi Kerja (X₂) sebesar 0,943, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Komunikasi Kerja (X₂) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.
- 3) Nilai signifikansi dari variabel Gaji (X₃) sebesar 0,313, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Gaji (X₃) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Sehingga berdasarkan uji Glejser untuk melihat gejala Heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan gaji telah terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan

teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

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

Tabel 4.50. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,349	1,287	
	Lingkungan Kerja (X ₁)	0,310	0,089	0,318
	Komunikasi Kerja (X ₂)	0,268	0,101	0,268
	Gaji (X ₃)	0,377	0,098	0,409

a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.50 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 1,349 + 0,310X_1 + 0,268X_2 + 0,377X_3 + e$$

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

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Lingkungan Kerja (X₁), Komunikasi Kerja

(X_2), dan Gaji (X_3), maka Kepuasan Kerja (Y) telah ada yaitu sebesar 1,349.

- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,310 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin meningkat lingkungan kerja maka kepuasan kerja semakin meningkat pula, sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Komunikasi Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,268 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga peningkatan komunikasi kerja yang terjadi meningkatkan kepuasan kerja, sebaliknya penurunan komunikasi kerja yang terjadi menurunkan kepuasan kerja.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Gaji (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,377 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, sehingga semakin baik gaji dari karyawan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja tersebut, sebaliknya gaji yang menurun dari karyawan akan menurunkan Kepuasan Kerja tersebut.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara

simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* di mana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Di mana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Gaji (X_3) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Gaji (X_3) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel 4.51 di berikut:

Tabel 4.51. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	1836,810	3	612,270	200,098	0,000^b
	Residual	162,172	53	3,060		
	Total	1998,982	56			
a. <i>Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₁), Komunikasi Kerja (X₂), Gaji (X₃)</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 di mana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . Di mana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 53. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =finv(0,05;3;53) akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,779.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 200,098. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,779. Maka terima H_a dan tolak H_o . Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Gaji (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Di mana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 5.53:

Tabel 4.52. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,049	0,299
	Lingkungan Kerja (X_1)	3,495	0,001
	Komunikasi Kerja (X_2)	2,659	0,010
	Gaji (X_3)	3,842	0,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel di mana model regresi memiliki nilai df sebesar 53. Dengan mengetikkan $=\text{tinv}(0,05;53)$ pada Ms. Excel maka didapatkan t_{tabel} sebesar 2,006. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 3,495, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,001, di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial.

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

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Komunikasi Kerja (X_2) sebesar 2,659, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Komunikasi Kerja (X_2) sebesar 0,010, di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Komunikasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial.

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

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Gaji (X_3) sebesar 3,842, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,006 maka

diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o . Nilai signifikan t dari variabel Gaji (X_3) sebesar 0,000, di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaji (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial.

Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) adalah variabel Gaji (X_3) karena memiliki nilai signifikan yang paling kecil yaitu sebesar 0,000 dan memiliki nilai t_{hitung} yang terbesar yaitu sebesar 3,842. Semakin besar nilai t_{hitung} menunjukkan pengaruh yang semakin kuat. Begitu juga dengan nilai signifikan yang lebih kecil menunjukkan pengaruh yang lebih kuat.

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Gaji (X_3) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi berikut ini:

Tabel 4.53. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,959^a	0,919	0,914	1,74924
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Gaji (X_3), Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2)				
b. <i>Dependent Variable</i> : Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,914 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 91,4% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan gaji. Sedangkan sisanya sebesar 8,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya pengembangan karir, insentif, motivasi, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,959. Nilai R menunjukkan hubungan antara Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Gaji (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Lingkungan Kerja (X_1), Komunikasi Kerja (X_2), dan Gaji (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.54. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hipotesis H₁

Hipotesis H₁ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hypermart Binjai Supermall.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁) memiliki nilai regresi sebesar 0,310 yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik lingkungan kerja karyawan maka kepuasan kerja tersebut akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja karyawan maka semakin buruk kepuasan kerja yang dihasilkan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 3,495, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,001, di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak Ho (terima Ha). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall. Oleh karena itu hipotesis H₁ yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima Ha dan tolak Ho).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja di Hypermart Binjai Supermall. telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah keadaan atau lingkungan kerja karyawan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunus dan Bachri (2013) dan Supriyadi, Priadana, dan Setia (2017) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Besarnya aktivitas karyawan di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan lingkungan. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memicu loyalitas karyawan, di mana karyawan akan merasa betah tidak terbebani dengan lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang nyaman baik lingkungan fisik seperti fasilitas, pencahayaan, suhu udara, suara, pewarnaan, tata letak, dan lain sebagainya serta lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja dan dengan atasan membuat karyawan merasa seperti nyaman di rumah sendiri sehingga kenyamanan ini membuat karyawan tidak berpikir untuk mencari pekerjaan lain karena merasa puas telah bekerja di perusahaan

2. Hipotesis H₂

Hipotesis H₂ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hypermart Binjai Supermall.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Komunikasi Kerja (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,268 yang mengindikasikan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik skema komunikasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat, sebaliknya semakin menurun skema komunikasi kerja yang diberikan perusahaan, maka semakin menurun kepuasan kerja.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Komunikasi Kerja (X_2) sebesar 2,659, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Komunikasi Kerja (X_2) sebesar 0,010, di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Komunikasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall. Oleh karena itu hipotesis H_2 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja secara terhadap Kepuasan Kerja di Hypermart Binjai Supermall. telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan

bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah komunikasi kerja karyawan di perusahaan. Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Paripurna (2013) dan Sukarja dan Machasin (2015) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi yang terjalin dengan baik antara sesama rekan kerja di perusahaan dan dengan atasan membuat jalannya pekerjaan karyawan menjadi lebih lancar, dan karyawan mampu memberikan berbagai saran dan pendapat atau aktualisasi diri terhadap pekerjaannya. Semua pekerjaan dan kebijakan menjadi transparan yang dapat diketahui karyawan karena terjadinya komunikasi kerja yang baik sehingga hal ini memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan.

Pada dasarnya, karyawan bekerja untuk mengharapkan gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan memenuhi kebutuhan sekunder karyawan. Jika pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan gaji yang mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan tidak akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut dan mulai mencari pekerjaan yang lainnya. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh besaran gaji yang diterima karyawan, tanpa gaji yang dianggap pantas oleh karyawan, maka dapat dikatakan kepuasan kerja sangat sulit terbentuk.

3. Hipotesis H₃

Hipotesis H₃ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hypermart Binjai Supermall.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Gaji (X_3) memiliki nilai regresi sebesar 0,377 yang mengindikasikan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga peningkatan gaji pada diri karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja tersebut, sebaliknya menurunnya gaji karyawan akan menurunkan kepuasan kerja tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Gaji (X_3) sebesar 3,842, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,006 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Gaji (X_3) sebesar 0,000, di mana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaji (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall. Oleh karena itu hipotesis H_3 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu Untuk mengetahui pengaruh gaji secara parsial terhadap Kepuasan Kerja di Hypermart Binjai Supermall telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, di mana salah satunya adalah gaji yang diterima karyawan dari perusahaan. Teori

ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sujati (2013) dan Akmal dan Tamini (2015) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa gaji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada dasarnya, karyawan bekerja untuk mengharapkan gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari dan memenuhi kebutuhan sekunder karyawan. Jika pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan gaji yang mencukupi kebutuhan karyawan, maka karyawan tidak akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut dan mulai mencari pekerjaan yang lainnya. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh besaran gaji yang diterima karyawan, tanpa gaji yang dianggap pantas oleh karyawan, maka dapat dikatakan kepuasan kerja sangat sulit terbentuk.

4. Hipotesis H₄

Hipotesis H₄ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan gaji secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Hypermart Binjai Supermall.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁), Komunikasi Kerja (X₂), dan Gaji (X₃) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan gaji berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 200,098. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,779. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, di mana nilai ini jauh lebih kecil dari

ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan gaji berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan gaji secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Hypermart Binjai Supermall. Maka Hipotesis H_4 dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan gaji secara simultan terhadap Kepuasan Kerja di Hypermart Binjai Supermall telah terlaksana Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015:82-84) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsik dari pekerjaan, lingkungan kerja, komunikasi, disiplin kerja, dan fasilitas.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall dengan nilai regresi sebesar 0,310, t_{hitung} sebesar 3,495 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006, dan nilai signifikan sebesar 0,001.
2. Komunikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall dengan nilai regresi sebesar 0,346, t_{hitung} sebesar 2,659 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006, dan nilai signifikan sebesar 0,010.
3. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall dengan nilai regresi sebesar 0,377, t_{hitung} sebesar 3,842 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
4. Lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan gaji secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hypermart Binjai Supermall dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 200,098 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,779.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi Hypermart Binjai Supermall untuk mempertahankan karyawan yang sangat peduli terhadap kemajuan perusahaan di mana kemajuan perusahaan akan sangat membahagiakan karyawan dan selanjutnya agar memperhatikan karyawan yang tidak merasa senang telah bekerja di perusahaan. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan menyurvei apa saja keinginan para karyawan di perusahaan sehingga perusahaan dapat lebih memahami keinginan dan kebutuhan karyawan.
2. Disarankan bagi Hypermart Binjai Supermall untuk memelihara dan meningkatkan fasilitas dan peralatan yang disediakan oleh perusahaan untuk karyawan agar tetap berfungsi dengan baik dan selanjutnya agar perusahaan memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar tetap terjaga kerapian dan kebersihannya. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan rutin memeriksa semua peralatan dan fasilitas perusahaan untuk dilakukan perawatan. Selain itu, membersihkan dan merapikan area kerja karyawan setiap pagi dan sore hari.
3. Disarankan bagi Hypermart Binjai Supermall untuk memelihara dan meningkatkan komunikasi yang saat ini telah berjalan baik antar karyawan dan selanjutnya agar perusahaan memperhatikan komunikasi yang kurang baik yang terjadi antara karyawan dengan atasan sehingga karyawan diberikan kesempatan untuk memberikan masukan, ide, atau tanggapan untuk kemajuan perusahaan. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan mengajak karyawan untuk ikut serta berdiskusi mengenai berbagai permasalahan atau target yang ingin dicapai perusahaan dan meminta karyawan untuk mengajukan pendapat atau saran serta melakukan briefing

setiap harinya di pagi hari sebelum melakukan aktivitas pekerjaan agar setiap karyawan menjadi lebih kompak.

4. Disarankan bagi Hypermart Binjai Supermall untuk mempertahankan kebijakan pemberian gaji dengan tetap mengikuti aturan perundang-undangan yang berlaku dan selanjutnya agar memperhatikan gaji yang karyawan peroleh agar dapat mencukupi semua kebutuhan karyawan sehari-hari. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan besaran gaji karyawan minimal sebesar upah minimum yang berlaku dan memberikan berbagai insentif berdasarkan kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja, komunikasi kerja, dan gaji hanya memberikan kontribusi sebesar 91,4% dalam terbentuknya kepuasan kerja, sehingga disarankan bagi penelitian selanjutnya agar mengganti variabel bebas dengan variabel keamanan kerja, pengawasan, disiplin kerja, dan fasilitas untuk melihat seberapa besar faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Canggra, H. (2015). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Effendy, O. U. (2016). *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hariandja, M. T. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Komala, L. (2014). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: Widya Padjajaran.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Moekijat. (2012). *Administrasi kepegawaian Negara Indonesia*. Jakarta: Mandar Maju
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, J. (2016). *Komunikasi Bisnis*. Edisi 2. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi. Edisi 10*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.

- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sihotang, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramitha
- Singodimedjo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soetjipto, B. W. (2018). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Umar, H. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

JURNAL

- Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 50 No. 6 September 2017*
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi Volume 04, Nomor 02, 2015, 59-68*
- 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.*
- Nasution, M. D. T. P., Rafiki, A., Lubis, A., & Rossanty, Y. (2021). *Entrepreneurial orientation, knowledge management, dynamic capabilities towards e-commerce adoption of SMEs in Indonesia. Journal of Science and Technology Policy Management.*

- Paripurna, I. G. D. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 2(5).
- Ramadanita, R. D., & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *JOM FISIP Vol. 5 No. 1 – April 2018*
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2019). *Communication and Customer Relations Strategy in Improving Hotel Guests' Satisfaction in Samosir Tourism Area, North Sumatra, Indonesia. International Journal of Management (IJM)*, 10(6).
- Rafiki, A., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., & Sari, P. B. (2021). *Organizational learning, entrepreneurial orientation and personal values towards SMEs' growth in Indonesia. Journal of Science and Technology Policy Management*.
- Setiawan, N., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Tambunan, A. R. S., Girsang, M., Agus, R. T. A., ... & Nisa, K. (2018). *Simple additive weighting as decision support system for determining employees salary. Int. J. Eng. Technol*, 7(2.14), 309-313.
- Sujati, H. (2013). Pengaruh Gaji, Pengalaman Kerja, dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. *E-Jurnal Manajemen*, 2(5).
- Sukarja, R., & Machasin. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 270-284.
- Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoenng Daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM) Volume 10, No 2, Agustus 2017, Hal. 24-33*.
- Yunus, A., & Bachri, A.A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 2, Juni 2013*