

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PT BATAM GENERAL
SUPPLIER**

SKRIPSI



**Oleh:
Febryanto
130910119**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PT BATAM GENERAL
SUPPLIER**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar skripsi**



**Oleh:
Febryanto
130910119**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2018**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain;
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 16 Agustus 2017

Yang membuat pernyataan,

Febryanto

130910119

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA PT BATAM GENERAL
SUPPLIER**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Febryanto
130910119**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 16 Agustus 2017

**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

PT Batam General Supplier merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan alat bangunan dan alat perkapalan yang ada dikota Batam. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT Batam General Supplier baik secara parsial maupun simultan. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT Batam General Supplier sebanyak 120 karyawan. Jumlah sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 120 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Batam General Supplier, komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Batam General Supplier dan lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Batam General Supplier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Batam General Supplier.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

PT Batam General Supplier is a company engaged in the sale of building tools and shipping tools in the city of Batam. This study aims to determine the effect of work environment and communication on job satisfaction at PT Batam General Supplier either partially or simultaneously. The population studied in this research is employees of PT Batam General Supplier of 120 employees. The number of samples taken for this study were 120 respondents. The sampling technique in this study was done by saturated sampling. Data collection techniques used in this study is a questionnaire. Methods of data analysis in this study using multiple linear regression analysis. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on job satisfaction at PT Batam General Supplier, the communication had a negative and insignificant effect on job satisfaction at PT Batam General Supplier And work environment and communications together have a positive and significant impact on job satisfaction at PT Batam General Supplier. The results showed that the work environment and communication in simultan have a significant effect on job satisfaction at PT Batam General Supplier.

Keywords: Work Environment, Communication, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Batam General Supplier”. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada program studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M. SI. Selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. Selaku dekan falkultas ekonomi.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Kaprodi jurusan Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku pembimbing Skripsi yang sudah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.
6. Bapak Awan selaku *Manager* PT Batam General Supplier yang telah mengizinkan dalam pengambilan data.
7. Ibu Mina selaku *Accounting* telah memberikan banyak masukan
8. Kedua orangtua yang memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus serta menjadikan tempat curahan hati penulis, atas doa, nasihat, serta dukungan yang mereka berikan.
9. Teman-teman seperjuangan yang senantiasa memberikan motivasi dan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan yang penulis peroleh hingga saat ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari para pembaca. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya. Akhir kata, terima kasih.

Batam, Agustus 2017

Febryanto

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Perumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Manfaat Teoritis	7
1.6.2 Manfaat Praktis	8
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.1.1.1 Faktor -Faktor Lingkungan Kerja	11
2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja	13
2.1.2 Pengertian Komunikasi	14
2.1.2.1 Indikator Komunikasi	14
2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja	15
2.1.3.1 Faktor Faktor Kepuasan Kerja	16
2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja	16
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Kerangka Penelitian	23
2.4 Hipotesis	23
BAB III	25
METODE PENELITIAN	25
3.1 Desain Penelitian	25

3.2	Operasional Variabel.....	25
3.2.1	Variabel Independen (Variabel Bebas)	26
3.2.2	Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	27
3.3	Populasi dan Sampel	27
3.3.1	Populasi.....	27
3.3.2	Sampel.....	28
3.4	Teknik Pengumpulan Data	28
3.4.1	Alat Pengumpulan Data	28
3.4.2	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5	Metode Analisis Data	30
3.5.1	Analisis Deskriptif	30
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	31
3.5.2.1	Uji Validitas Data	31
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	33
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	34
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	34
3.5.3.2	Uji Multikolinieritas	35
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	35
3.5.4	Uji Pengaruh	36
3.5.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	36
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (Uji R ²).....	37
3.5.5	Uji Hipotesis	37
3.5.5.1	Uji t	37
3.5.5.2	Uji F.....	38
3.6	Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian	39
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	39
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	40
BAB IV	41
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1	Hasil Penelitian	41
4.1.1	Analisis Karakteristik Responden	41
4.1.1.1	Profil Responden.....	41
4.1.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.1.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
4.1.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan	43
4.1.1.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
4.2	Hasil Penelitian	45
4.2.1	Analisis Deskriptif	45
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data	45
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas Instrumen	45
4.2.2.1.1	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₁).....	45
4.2.2.1.2	Uji Validitas Variabel Komunikasi (X ₂).....	46
4.2.2.1.3	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	47
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas Data	48
4.2.2.2.1	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X ₁).....	49

4.2.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X2)	50
4.2.2.2.3	Hasil Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	51
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	52
4.2.3.1	Hasil Uji Normalitas	52
4.2.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas	55
4.2.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
4.2.4	Hasil Uji Pengaruh	57
4.2.4.1	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	57
4.2.4.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	59
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis	60
4.2.5.1	Hasil Uji t.....	60
4.2.5.2	Hasil Uji F.....	61
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	62
4.3.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	62
4.3.2	Pengaruh komunikasi Terhadap kepuasan kerja	63
4.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	64
BAB V	65
KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1	Kesimpulan	65
5.2	Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67
 LAMPIRAN		
Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian		
Lampiran 3. Kuesioner		
Lampiran 4. Tabulasi Data Kuesioner		
Lampiran 5. Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS Versi 20		
Lampiran 6. Frekuensi Tabulasi Hasil Kuesioner		
Lampiran 7. Tabel r		
Lampiran 8. Tabel t		
Lampiran 9. Tabel f		

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar 4. 1 Uji Normalitas Kurva Histrogram.....	53
Gambar 4. 2 Uji Normalitas Grafik P – P Plot Regression Standardized	54

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3. 1 Operasional Variabel X (Motivasi Dan Lingkungan Kerja).....	26
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Y(Kinerja Karyawan).....	27
Tabel 3. 3 Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data	29
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendapatan.....	43
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan pendidikan.....	44
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	46
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Komunikasi	47
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	49
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	50
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	51
Tabel 4. 11 hasil uji Kolmogorov smirnov	55
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastistitas	57
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefesien Determinasi	59
Tabel 4. 16 Hasil Uji t.....	60
Tabel 4. 17 Hasil Uji F.....	62

DAFTAR RUMUS

Halaman

Rumus 3. 1 Pearson.....	32
Rumus 3. 2 Koefesien Reliabilitas	33
Rumus 3. 3 Analisis Regresi Linier berganda.....	36
Rumus 3. 4 Uji t	38
Rumus 3. 5 Uji f.....	38

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Balakang Masalah

Perkembangan dunia sejak permulaan abad masehi mengalami perubahan yang signifikan. Perubahan tentang dunia yang baru ini turut mengubah konsep pemikiran manusia mengenai setiap aspek kehidupan. Salah satunya adalah konsep sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya, merupakan langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan tingkah laku manusia yang ada didalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia menjadi masalah yang paling banyak dihadapi oleh setiap perusahaan, khususnya mengenai sumber daya manusia yang handal. Tidak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu kekayaan yang penting bagi setiap perusahaan.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor lain yang sangat menentukan kepuasan kerja karyawan. Semua yang terdapat disekitar organisasi memberikan

dampak yang besar bagi karyawan. Keseluruhan dari faktor intern dan ekstern yang ada disekitar tempat kerja setiap karyawan, dalam hal ini adalah berupa tempat fisik seperti ruangan, penerangan, gangguan dalam ruangan, keadaan udara, warna, kebersihan dan suara dalam ruang kerja serta peralatan kerja lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan didalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari disebut dengan lingkungan kerja. Untuk menciptakan iklim yang menyenangkan perlu adanya pengaturan dan pengontrolan lingkungan kerja dalam pengaturan penerangan tempat kerja, suara-suara gaduh, udara, kebersihan tempat kerja dan keamanan tempat kerja. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan efek yang baik pula pada PT Batam General Supplier.

Komunikasi merupakan hubungan kerja atasan dan bawahan yang mana komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi. Komunikasi dipahami sebagai salah satu kegiatan yang paling dominan dan penting dalam organisasi, karena pada dasarnya hubungan tumbuh dari komunikasi sehingga fungsi dan kelangsungan hidup organisasi didasarkan pada hubungan efektif antar individu dan kelompok.

Kepuasan kerja sangat bergantung kepada harapan dari kinerja karyawan itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi harapan karyawan adalah ketika melakukan komunikasi yang baik dan lingkungan kerja (ruangan) yang bersih dan segar. Karena itu harapan yang diinginkan dan keinginan yang dapat

dirasakan oleh karyawan tersebut akan merasa puas dalam bekerja. Maka karyawan akan mengacu kepuasan kerja dalam jangka panjang untuk perusahaan.

Persaingan dibidang penjualan supplier mengharapkan perubahan yang lebih baik terhadap kinerja perusahaan PT Batam General Supplier. Perusahaan ini dalam melakukan aktivitasnya sangat bergantung pada faktor sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan cepat dan memenangkan persaingan.

PT Batam General supplier atau dapat disingkat dengan PT BGS merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan alat bangunan dan alat perkapalan. PT Batam General Supplier merupakan salah satu perusahaan besar yang berada dikepulauan Riau dikota Batam. PT Batam General Supplier yang berada dikota Batam yang beralamat dijalan Imam Bonjol-Nagoya, Komplek Nagoya Paradise Centre Blok B No. 9-10, Batam, Kepulauan Riau, 29432, Indonesia.

Disamping itu, kurangnya perhatian dari atasan untuk mendengarkan bawahan juga menjadi salah satu penyebab banyaknya karyawan yang tidak betah untuk bekerja sehingga tidak bekerja secara maksimal dan akhirnya tidak ada kepuasan dari karyawan. Jika diperhatikan secara seksama maka secara garis besar terdapat tiga masalah yang ada didalam perusahaan ini, yaitu masalah lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja.

Permasalahan yang sering muncul terkait dengan lingkungan kerja. Ini dapat dilihat berdasarkan banyaknya karyawan dalam perusahaan ini yang sering mengeluh tentang lingkungan kerja. Mengeluh dengan ruangan yang bising dan

bau tidak sedap seperti kurang nyamannya saat bekerja dikarenakan ruangan yang yang bising sehingga dalam bekerja sangat tidak nyaman. Kebisingan ini disebabkan sering terjadinya bermain sesama karyawan ketika pada saat bekerja. Tidak ada keseriusan dalam bekerja sehingga terjadinya kebisingan dalam suatu perusahaan tersebut. Saat menghadapi pekerjaannya secara tidak nyaman dan tertekan karena berbagai sebab, seperti suasana kerja yang bising, udara diruang kerja yang panas, tidak ada perhatian dari atasan kepada bawahannya, sering tercium bau tidak sedap diruangan.

Permasalahan yang sering muncul terkait dengan komunikasi. Ini dapat dilihat berdasarkan didalam hubungan komunikasi disuatu lingkungan kerja atau perusahaan antara individu akan sering terjadi. Permasalahan yang sering terjadi biasanya adalah karena komunikasi yang kurang baik antara karyawan dengan karyawan. Kurang baiknya komunikasi dikarenakan banyaknya pekerjaan yang diberikan atasan yang saling menolak pekerjaan kepada karyawan lain. Ketidakpedulian karyawan dan tidak ada kerja sama antara karyawan. Pada PT Batam General Supplier, bergerak dalam bidang pembangunan dan perkapalan mengalami permasalahan antara karyawan dengan karyawan.

Permasalahan ini terjadi yang disebabkan adanya *miss communication* antara karyawan dengan karyawan yang lain. *Miss Communication* adalah suatu proses penyampaian pesan (ide dan gagasan) dari suatu pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi diantara keduanya. Pada umumnya, komunikasi dilakukan dengan menggunakan kata-kata yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Melalui komunikasi, sikap dan perasaan seseorang atau sekelompok orang dapat

dipahami oleh pihak lain. *Miss communication* biasa terjadi pada komunikasi antara kedua pihak. *Miss communication* terjadi biasanya dikarenakan salah satu pihak tidak mengerti dengan pesan yang disampaikan oleh pihak yang lain.

Permasalahan yang sering muncul terkait dengan kepuasan kerja. Ini dapat dilihat berdasarkan apabila kebutuhan pokok sehari-hari secara wajar sudah terpenuhi maka gaji bukan faktor utama yang menyebabkan kepuasan kerja, karena masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang yaitu kenaikan jabatan karyawan. Ketidakpuasan karyawan dikarenakan karyawan yang sudah bekerja lama tetapi perusahaan tidak menaikkan jabatan karyawan tersebut, sehingga karyawan tersebut menimbulkan rasa kekecewaan pada perusahaan yang mengakibatkan karyawan merasa tidak puas pada saat bekerja.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, penulis kesimpulan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Batam General Supplier”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, dikarenakan ruangan panas dan bising, dikarenakan tidak ada alat peredam kebisingan.

2. Komunikasi yang kurang baik, dikarenakan tidak ada kerja sama sesama karyawan dan ketidakpedulian karyawan sehingga terjadilah *miss communication*.
3. Ketidakpuasan karyawan dikarenakan yang sudah bekerja lama tetapi perusahaan tidak menaikkan jabatannya.

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari pokok pembahasan yang ada, maka penulis membatasi permasalahan yaitu sebagai variabel independen lingkungan kerja dan komunikasi. Sedangkan variabel dependen kepuasan kerja. Objek yang diteliti adalah PT Batam General Supplier.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian batasan masalah diatas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Batam General Supplier?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Batam General Supplier?
3. Apakah lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT Batam General Supplier?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Batam General Supplier.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT Batam General Supplier.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT Batam General Supplier.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian penelitian ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

- 1 Sebagai referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja.
- 2 Menambah pengetahuan kepada pihak manajemen perusahaan mengenai besarnya pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja, sehingga diharapkan dapat membantu pihak manajemen dalam melatih untuk memaksimalkan kepuasan kerja.
- 3 Sebagai referensi dan pembandingan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji dalam penerapan manajemen sumber daya manusia, terutama memberikan gambar tentang lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT Batam General Supplier.

1. Bagi perusahaan

Peneliti dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan mengenai penting memperhatikan lingkungan kerja dan komunikasi serta mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan tersebut.

2. Bagi peneliti

Peneliti dapat memberikan manfaat sebagai mengamalkan ilmu pada waktu kuliah dengan melakukan peneliti dalam rangka menyelesaikan peneliti serta memberikan pengetahuan kepada peneliti mengenai pemanfaatan sumber daya manusia pada PT Batam General Supplier untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah mahasiswa di UPB.

3. Bagi universitas

Peneliti ini mengharapkan dapat membantu memecahkan masalah lingkungan kerja dan komunikasi pada kepuasan kerja yang belum optimal dalam proses kepuasannya.

4. Bagi pembaca

Peneliti ingin mengembangkan sumber daya manusia khususnya dalam pengembangan pusat sumber belajar yakni perpustakaan, terutama

pemanfaatan PT Batam General Supplier sebagai media untuk memperlancar penyelesaian menulis skripsi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012, p. 43) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut (Sunyoto, 2012, p. 43) berdasarkan pengertian lingkungan kerja diatas, ruang lingkup lingkungan kerja bahwa lingkungan organisasi tersebut dapat dicerminkan pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh terhadap karyawan.

Menurut (Wirawan & Sudhama, 2015, p. 3046) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

Menurut (Wirawan & Sudhama, 2015, p. 3050) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai saat melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

Menurut (Cahyanto & Utama, 2016, p. 3255) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja bukan hanya mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, melainkan seringkali pengaruhnya cukup besar terhadap perusahaan.

2.1.1.1 Faktor -Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012, p. 44) faktor – faktor yang mendorong lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja

Dalam hubungan kerja terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan berhubungan harmonis. Jika hubungan diantara mereka tidak harmonis maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada komunikasi didalam karyawan bekerja.

Hubungan sebagai kelompok maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok. Dalam hubungan sebagai kelompok terdapat beberapa yang perlu diperhatikan supaya lebih produktif yaitu :

- a. Kepemimpinan yang baik.
- b. Distribusi informasi yang baik.
- c. Kondisi kerja yang baik.
- d. Sistem penjualan yang jelas.

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 dengan ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian 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 mengembangkan karier diperusahaan.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Maka untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5. Sirkulasi udara

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

6. Keamanan

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

2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator ini sudah terlebih dahulu dilakukan pada penelitian (Wirawan & Sudhama, 2015, p. 3050) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan adalah kondisi penerangan lampu di ruang kerja yang terang. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang tanggapan pegawai mengenai penerangan lampu di ruang kerja terang.
2. Sirkulasi udara di tempat kerja adalah perputaran udara di ruang kerja. Indikator ini diukur dari persepsi tentang tanggapan pegawai mengenai perputaran udara yang sesuai dengan situasi kerja pegawai.
3. Dekorasi di tempat kerja adalah penataan fasilitas di ruang kerja tertata dengan baik. Indikator ini diukur dari persepsi responden tentang tanggapan pegawai mengenai penataan fasilitas di ruang kerja tertata dengan baik.

2.1.2 Pengertian Komunikasi

Menurut (Hamali, 2016, p. 223) komunikasi secara morfologis berasal dari bahasa latin yaitu *communis* atau *communicatio*, yaitu pemberitahuan pemberian bagian (dalam sesuatu), dan pertukaran tempat bicara mengharapkan pertimbangan atau jawaban dari pendengarannya. Jadi komunikasi adalah suatu tahap proses kepemimpinan yang memindahkan ide seseorang kepada orang lain untuk digunakan dalam fungsi-fungsinya memimpin pekerjaan.

Menurut (Wirawan & Sudhama, 2015, p. 3049) komunikasi adalah pengiriman atau penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.

Menurut (Poniasih & Dewi, 2015, p. 1562) komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik.

Kesimpulannya komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan pertunjukan kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahan untuk melaksanakan tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

2.1.2.1 Indikator Komunikasi

Indikator ini sudah terlebih dahulu dilakukan pada penelitian (Wirawan & Sudhama, 2015, p. 3049) diukur dari persepsi responden terhadap hal-hal sebagai berikut.

1. Penyampaian informasi yang dilakukan pimpinan kepada para pegawai mengenai pekerjaan yang harus dilaksanakan.
2. Penyampain informasi dari para pegawai terhadap pimpinan tentang pengambilan keputusan yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Diskusi yang terjadi antar pegawai mengenai masalah dialami dalam bekerja.
4. Penyampaian informasi mengenai pekerjaan yang terjadi di luar jam kerja.

2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Hamali, 2016, p. 200), kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima.

Menurut (Hamali, 2016, p. 201) kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Menurut (Hamali, 2016, p. 202) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologi.

Menurut (Hamali, 2016, p. 203) kepuasan kerja merupakan jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu.

2.1.3.1 Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Menurut (Hamali, 2016, p. 205) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan.
- b. Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan.
- d. Faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan.

2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Hamali, 2016, p. 206) indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Promosi, jabatan seseorang dapat merasakan kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka.
2. Gaji, gaji yang lebih menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dan sejumlah orang yang diperolehnya.
3. Keamanan kerja, sebagai penunjang karyawan kerja, baik bagi karyawan, keadaan yang sangat efisien mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

4. Kondisi kerja, termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, kantin dan tempat pakiran
5. 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.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada tinjauan penelitian sebelumnya akan dibahas secara lengkap jurnal yang mendukung sebagai dasar pembahasan penelitian sebelumnya. Pembahasan dan uraian penelitian sebelumnya dapat dibagi dalam beberapa bagian yakni: lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Berikut ini akan dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian ini. Sesuai dengan topik, maka dengan penelitian terdahulu ini, yang dijadikan peneliti sebagai referensi.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Wirawan & Sudhama, 2015, pp. 3037–3062) menghasilkan kesimpulan bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Cahyanto & Utama, 2016, pp. 3248–3273) menghasilkan kesimpulan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian penelitian (Apriyana & Riana, 2016, pp. 325–354) menghasilkan kesimpulan kepemimpinan transformasional, komunikasi dan lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Plangiten, 2013, pp. 2155–2166) menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Menurut (Safitri, Amri, & Shabri-M, 2012, pp. 1–17) menghasilkan kesimpulan gaya kepemimpinan, kerja sama tim gaya komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pegawai. menurut (Sanjaya & Supartha, 2015, pp. 1624–1635) menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional, komunikasi dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (D.-I.-G.-A.-R.-C. Putra & Mujiati, 2015, pp. 1365–1385) menghasilkan kesimpulan komunikasi, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Pratiwi & Sariyathi, 2015, pp. 2176–2191) menghasilkan kesimpulan komunikasi, motivasi dan penegakan disiplin secara simultan terhadap kepuasan kerja. Menurut (Prastowo, 2015, pp. 1–15) menghasilkan kesimpulan pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan keyakinan diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut (I.-M. Putra & Sariyathi, 2015, pp. 1345–1364) menghasilkan kesimpulan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan peneliti menurut (Poniasih & Dewi, 2015, pp. 1560–1573) menghasilkan kesimpulan motivasi, komunikasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun Peneliti	Judul penelitian	Metode analisis	Hasil
1	Dewa Gede Kresna Wirawan dan Nyoman Sudhama (Wirawan & Sudhama, 2015)	Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai sekreatriat daerah kota Denpasar	Analisis regresi Linier berganda	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.
2	Bobby dwiki putra cahyanto dan I wayan murdiantha utama (Cahyanto & Utama, 2016)	Pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pad apt. cakra transport utama jimbara, bali	Analisis regresi Linier berganda	Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi organisasi dan lingkungan organisasi signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.
3	A.A ngurah nanda apriyana dan gede riana (Apriyana & Riana, 2016)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt BPR KITA CENTRADANA kuta bandung	Analisis regresi Linier berganda	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja . lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja

4	Pegi plangiten (Plangiten, 2013)	Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt pos Indonesia (PERSERO) manado	Analisis regresi berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5	Husnaina mallisa safitri dan amri m. shabi (Safitri et al., 2012)	Pengaruh gaya kepemimpinan, kerja sama tim dan gaya komunikasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota sabang	Analisis jalur	terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan demokrasi, kerjasama tim, dan gaya komunikasi berstruktur secara simultan terhadap variabel kinerja melalui variabel kepuasan kerja pegawai. terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan demokrasi, kerjasama tim, dan gaya komunikasi berstruktur secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokrasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai. terdapat pengaruh antara kerjasama tim secara parsial terhadap

				kepuasan kerja pegawai. Tidak terdapat pengaruh antara gaya komunikasi berstruktur secara parsial terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.
6	Kadek edi sanjaya dan I wayan gede supartha (Sanjaya & Supartha, 2015)	Pengaruh kepemimpinan transformasional, komunikasi, kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan warung mina	Analisis regresi berganda	Kepemimpinan transformasional, komunikasi dan kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen.
7	D.I.Gst agung rai cahyadi putra dan Ni wayan mujiati (D.-I.-G.-A.-R.-C. Putra & Mujiati, 2015)	Pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di pt BPR nusamba mengwi	Analisis regresi berganda	Komunikasi, kepemimpinan dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8	I gusti agung ayu inten pratiwi dan ni ketut sariyathi (Pratiwi & Sariyathi, 2015)	Pengaruh komunikasi, motivasi dan penegakan disiplin terhadap kepuasan kerja pada pegawai dinas pendapatan dikabupaten tabanan	Analisis regresi linier berganda	Komunikasi. Motivasi dan penegakan disiplin secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
9	Ichwan prastowo (Prastowo, 2015)	Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai hotel sahid jaya solo dengan	Analisis regresi linier berganda dengan uji interaktif (<i>moderat ing</i>)	Pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi

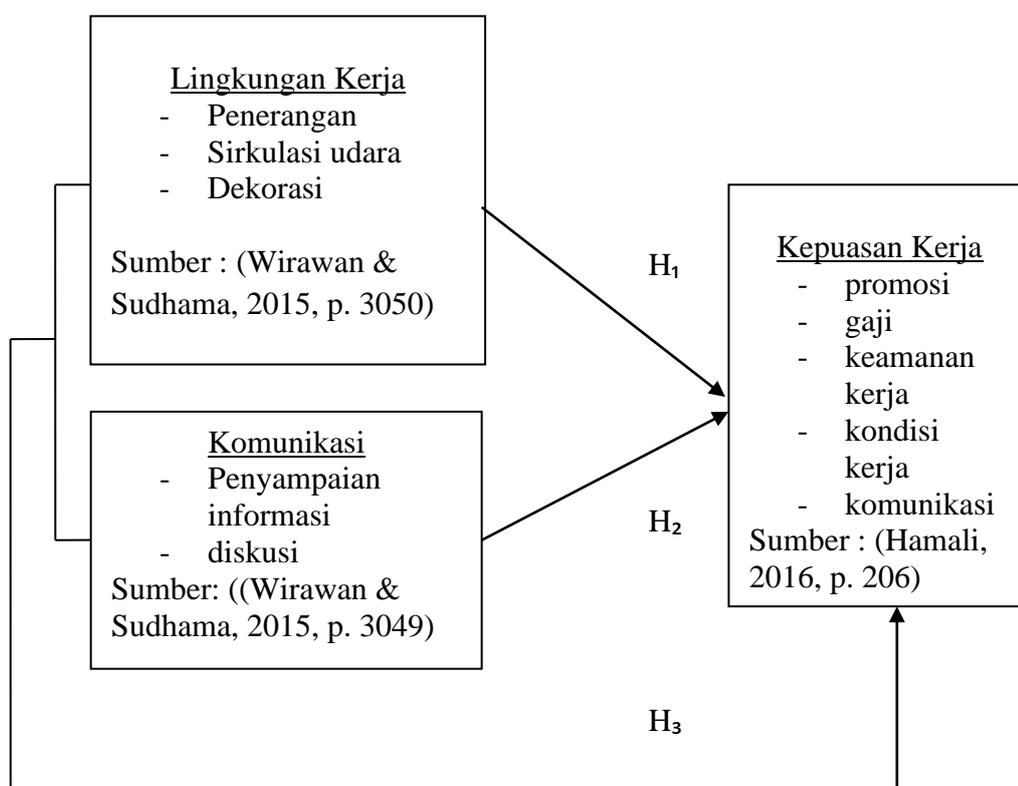
		keyakinan diri (<i>self effikasi</i>) sebagai variabel pemoderasi	<i>regression analysis</i>)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keyakinan diri tidak mampu memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Keyakinan diri tidak mampu memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Keyakinan diri tidak mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi dan keyakinan diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
10	IGN marta eka putra dan ni ketut sarigathi (I.-M. Putra & Sariyathi, 2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan langgeng laundry di kuta badung	Analisis regresi linier berganda	Gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
11	Ni luh gede poniasih dan A.A saging kartika dewi (Poniasih & Dewi, 2015)	Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan karyawan.	Analisis regresi linier berganda	Motivasi, komunikasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y

Sumber : Jurnal Pendukung

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen dalam hal ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

Secara grafis hubungan antara lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja dapat digambarkan dalam bagan kerangka berpikir berikut ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2012, p. 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan rumusan masalah yang penulis rumuskan, maka dapat penulis memberikan hipotesis dalam penelitian ini adalah

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Batam General Supplier.

H2: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Batam General Supplier.

H3: Lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Batam General Supplier.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain atau rancangan penelitian ini menggambarkan secara singkat tentang metode penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan desain penelitian kausalitas, yaitu desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2011, p. 14).

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif, dimana metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sunyoto, 2012, p. 8).

3.2 Operasional Variabel

Sebelum mengadakan penilaian dalam penelitian, penulis harus menentukan operasional variabel, hal ini dimaksudkan agar mempermudah dalam melakukan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2011, p. 4) variabel penelitian pada dasarnya suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang

mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel penelitian. Penulis mengemukakan tiga variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2012, p. 39). Adapun yang menjadi variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan komunikasi. Operasional variabelnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel X (Lingkungan Kerja Dan Komunikasi)

Variabel X	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja	1. Penerangan 2. Sirkulasi Udara 3. Dekorasi	Likert
Komunikasi (X2)	Pengiriman atau penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.	1. Penyampaian Informasi 2. Diskusi	Likert

Sumber : peneliti (2017)

3.2.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012, p. 39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Tabel 3. 2 Operasional Variabel Y(Kepuasan Kerja)

Variabel Y	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.	1.Promosi 2.Gaji 3.Keamanan Kerja 4.Kondisi Kerja 5.Komunikasi	Likert

Sumber : peneliti (2017)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Pengertian populasi menurut (Sugiyono, 2011, p. 61) Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Batam General Supplier sebanyak 120 sampel.

Menurut (Sugiyono, 2011, p. 56) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Pada teknik sampling dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu probabilitas dan non probabilitas. Probabilitas meliputi *simple random*, *proportionate stratified random*, *dispropotonate stratified random* dan *area*

random. Sedangkan non probabilitas meliputi sampling sistematis, sampling kuota, smpling aksidental, purposive sampling, sampling jenuh dan *snowball sampling*.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2011, p. 62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena jumlah dari karyawan PT. Batam General Supplier terbatas maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi (karyawan) PT. Batam General Supplier sebanyak 120 orang.

Dalam perhitungan tersebut maka jumlah penarikan yang dijadikan responden (sampel) penelitian ini yakin berjumlah 120 orang yang menjadi karyawan di PT. Batam General Supplier. Peneliti menggunakan sampel jenuh, karena peneliti mengambil langsung dari populasi.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Alat Pengumpulan Data

Untuk melaksanakan penelitian dan memperoleh data, maka perlu ditentukan teknik pengumpulan data yang akan digunakan. Teknik pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Teknik pengumpulan data ini yang dilakukan secara pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab pertanyaan yang secara tertulis dalam kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengerti

dengan pasti pada variabel yang diukur dan mengerti dengan apa yang bisa diharapkan dari responden, dengan menggunakan kuesioner skala likert.

Menurut (Sugiyono, 2012, p. 93) skala likert digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dimana pernyataan- pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Dalam penelitian, fenomena sosial seperti ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub indikator kemudian sub variabel dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator tersebut diukur menjadi titik tolak untuk membuat item instrument yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu di jawab oleh reponden. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data

Skala likert	Kode	Nilai
Sangat tidak setuju	STS	1
Tidak setuju	TS	2
Ragu – ragu	R	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	SS	5

Sumber : (Sunyoto, 2012, p. 93)

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan survei yaitu membagikan kuesioner kepada responden untuk diisi secara langsung ditempat dan peneliti bisa menjelaskan lebih rinci terhadap pertanyaan-pertanyaan tertentu yang membutuhkan penjelasan lebih detail. Dan peneliti memberikan penjelasan secara lisan terlebih dahulu sebelum responden memulai pengisian. Apabila responden tidak perlu memahami cara mengisi kuesioner dengan benar, peneliti bisa mendampingi responden agar tidak salah dalam mengisi kuesioner.

3.5 Metode Analisis Data

Peneliti harus memilih metode statistik yang relevan untuk menganalisis data yang tidak dikumpulkan agar diperoleh kesimpulan yang logis. Relevan tidaknya metode statistik akan dipilih paling tidak ditentukan oleh tujuan studi dan skala ukur variabel penelitian. Adapun tujuan studi dalam penelitian ini adalah tujuan menguji hipotesis, yakni uji hubungan kausalitas (Sanusi, 2012, p. 115)

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2012, p. 147) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah berkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Metode analisis deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi, sehingga mudah dipahami dan mudah diinterpretasikan.

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan berdasarkan uraian hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan karyawan PT Batam General Supplier yang hasilnya dengan statistik deskriptif untuk mengeksplor data responden.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Data yang diperoleh melalui prosedur pengumpulan data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur penelitian, sehingga perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang digunakan.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut (Sunyoto, 2011, p. 69) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditas suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Pada program SPSS teknik pengujian yang digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) yang

menggunakan cara mengkolerasikan masing-masing satu *item* dengan skor total. skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan *item*. *Item-item* pertanyaan yang berkolerasi signifikan dengan skor total menunjukkan *item-item* tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] [(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3. 1 Pearson Product Moment

Sumber : (Sanusi, 2012, p. 77)

Dimana :

- r = Koefesien kolerasi
- X = Skor item
- Y = Skor total
- n = Jumlah banyaknya subjek

Nilai uji dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf segnifikansi 0,05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria di terima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika :

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkolerasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pernyataan dinyatakan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid (Priyatno, 2010: 91).

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2011, p. 359) pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrument. (Sugiyono, 2011, p. 348) mengemukakan bahwa instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini bisa dilakukan dengan menggunakan *alfa cronbach*.

Apabila nilai koefisien reliabilitas *alfa cronbach* lebih besar dari 0,6 maka instrumen penelitian dianggap reliabel. Dengan kata lain, apabila instrumen digunakan beberapa kali maka akan memberikan hasil yang sama. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang (Wibowo, 2012, p. 53)

$$r_n = \frac{\{k\}}{\{k - 1\}} \frac{\{\sum ab^2\}}{\{ab^2\}}$$

**Rumus 3. 2 Koefisien Reliabilitas
(Cronbach Alpha)**

Sumber : (Sunyoto, 2011, p. 70)

Dimana :

r_n = Reliabilitas instrument

k = Banyak butir pernyataan

ab^2 = Deviasi standar total

$\sum ab^2$ =jumlah deviasi standar butir

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah dilakukan uji kualitas data, maka hal selanjutnya yang harus dilakukan adalah Uji Asumsi Klasik untuk memenuhi syarat data yang akan diuji pengaruhnya nanti dengan menggunakan uji regresi. Dalam uji asumsi klasik akan dilakukan uji data dengan Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas Dan Uji Heteroskedastisitas (Sunyoto, 2011, p. 131).

3.5.3.1 Uji Normalitas

Data dalam penelitian ini adalah data interval, maka statistik yang digunakan adalah statistik parametris yang digunakan untuk menganalisis data interval. Asumsi yang digunakan dalam statistik ini adalah data harus berdistribusi normal. Uji normalitas bisa dilakukan dengan menggunakan persamaan uji Kolmogorov Smirnov. Menurut (Nawari, 2010, p. 214) uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas distribusi teorik dari jenis distribusi probabilitas yang diasumsikan terhadap distribusi empiric. Persamaan untuk mencari nilai Kolmogorov adalah sebagai berikut:

Pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov smirnov menggunakan nilai asymp. Sig. Jika nilai asymp. Sig lebih besar dari 0,05 maka distribusi data adalah normal. Jika nilai asymp. Sig lebih kecil dari 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal. Nilai Kolmogorov hitung juga bisa dibandingkan dengan nilai Kolmogorov tabel dengan kaidah:

1. Jika nilai Kolmogorov hitung $<$ nilai Kolmogorov tabel, maka data berdistribusi normal.

2. Jika nilai Kolmogorov hitung $>$ nilai Kolmogorov tabel, maka data berdistribusi tidak normal.

Menurut (Wibowo, 2012, p. 61) data yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Dan jika melihat pada diagram *normal P-P Plot regression standardized*, keberadaan titik-titik berada disekitar garis, demikian pula jika memiliki titik-titik pada *scatter plot* Nampak titik-titik tersebut menyebar, maka data dikatakan berdistribusi normal.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah ada kolerasi yang sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. (Sanusi, 2012, p. 136) menyebutkan bahwa pendeteksian terhadap multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *Variance Inflating Factor (VIF)* dari analisis regresi. Jika nilai VIF besar dai 10, maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sunyoto, 2011, p. 134) uji heteroskedastistitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *Variance* dari *residual* suatu pengamatan ke perngamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas*, sebaliknya, apabila berbeda disebut *heteroskedastisitas*.

Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala tersebut. Untuk melakukan uji ini digunakan metode Greyser dengan cara mengorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan $>$ nilai alphanya (0,05) maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012, p. 93).

3.5.4 Uji Pengaruh

Dalam uji pengaruh akan dilakukan 2 uji yaitu uji regresi linier berganda dan uji koefisien berganda yang diuraikan sebagai berikut:

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas menurut (Sanusi, 2011, p. 134).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3. 3 Analisis Regresi Linier berganda

Sumber : (Sanusi, 2011, p. 134)

Dimana :

Y = kepuasan kerja

X₁ = variabel lingkungan kerja

X₂ = variabel komunikasi

a = konstanta

b₁b₂ = koefisien regresi

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Menurut (Wibowo, 2012, p. 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah dan presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau presentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh variabel X (variabel bebas).

Uji R² (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R² mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R²* pada tampilan *model summary*.

3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikan koefisien regresi berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2011, p. 144).

3.5.5.1 Uji t

Uji t bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi. Persyaratan uji ini adalah data harus berskala interval atas rasio. Data

juga harus berdistribusi normal. nilai t hitung ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan tertentu.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}} \quad \text{Rumus 3. 4 Uji t}$$

Sumber : (Sugiyono, 2011, p. 215)

Dimana :

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

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Kaidah dalam uji ini menurut (Sanusi, 2012, p. 138) adalah:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

3.5.5.2 Uji F

Menurut (Priyatno, 2011, p. 67) uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad \text{Rumus 3. 5 Uji f}$$

Sumber : (Priyatno, 2011, p. 67)

Dimana :

R^2 = Koefesien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Hipotesis dalam pengujian ini, sebagai berikut:

H_0 = Variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

H_a = variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

Kriteria penilaian Uji F adalah:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti semua variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama merupakan penjelasan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti semua variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama merupakan penjelasan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.6 Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat dimana penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data yang diperlukan. Adapun objek dalam penelitian ini adalah PT. Batam General Supplier yang berlokasi di Nagoya Paradise centre Blok B no 9-10, Batam 29444

3.6.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada minggu pertama bulan April 2017 sampai dengan minggu kedua bulan Agustus 2017. Pengumpulan data dilakukan pada jam kerja.

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Waktu dan tempat penelitian tahun 2017														
		April					Mei			jun	Juli				Aug	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Pengajuan judul	■														
2	Pengajuan Bab 1		■	■												
3	Pengajuan Bab 2			■	■											
4	Pengajuan Bab 3				■	■	■									
5	Penyebaran kuesioner							■	■	■	■					
6	Pengajuan Bab 4 & 5											■	■	■		
7	Pengumpulan skripsi														■	■

Sumber : Penulis 2017