

**PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT MILLIONBUILT**

SKRIPSI



**Oleh:
Violita Puspita
140910142**

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

**PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT MILLIONBUILT**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Violita Puspita
140910142**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Violita Puspita

NPM/NIP : 140910142

Fakultas : Bisnis

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Millionbuilt

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 27 Januari 2018

Materai 6000

Violita Puspita
140910142

**PENGARUH KOMUNIKASI, KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT MILLIONBUILT**

SKRIPSI

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

**Oleh
Violita Puspita
140910142**

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

Batam, 27 Januari 2018

**Putu Hari Kurniawan, S.Sos., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu modal dan aset perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Dalam pengelolaannya, manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Semua tindakan yang diambil disetiap kegiatan perusahaan ditentukan oleh manusia, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan dapat beroperasi. Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt di Kota Batam. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Millionbuilt. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 106 responden dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sedangkan pengumpulan data primer yang digunakan peneliti diperoleh dari kuesioner dan jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala *likert*. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan (uji t) dan (uji F) dengan menggunakan software program SPSS Versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt di Kota Batam.

Kata Kunci: Komunikasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Human resources have an important role in achieving company goals. Human resources is a capital and a company asset that must be managed properly. In its management, human is the main factor in determining the success of the company. All actions taken in every company's activities are determined by human, without human a company will not be able to operate. This research is intended to analyze the influence of communication, leadership and work environment on employee job satisfaction at PT Millionbuilt in Batam City. This research is quantitative research. The population of this study is all employees who work in PT Millionbuilt. Sample in this research is 106 respondents and data collecting technique in this research use census sampling technique whereas primary data collecting used by researcher obtained from questionnaire and type of questionnaire used in this research that is likert scale. Data quality test in this research use validity test and reliability test, classical assumption test in this research using normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, influence test in this research using multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis (R^2), while hypothesis test in this study using (t test) and (F test) using software program SPSS Version 21. The results of this study indicate that communication, leadership and work environment have a positive and significant impact on employee job satisfaction at PT Millionbuilt in Batam.

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

KATA PENGANTAR

Segala hormat, kemuliaan dan pujian bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula 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 Rektor Universitas Putera Batam Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.Si
2. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak.,S.Pt,S.E,M.M selaku Dekan Fakultas Bisnis
3. Ibu Mauli Siagian,S.Kom.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis
4. Bapak Putu Hari Kurniawan, S.Sos., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
6. Direktur utama PT Millionbuilt yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT Tirta Putra Malindo Sejati.
7. Seluruh Staff PT Millionbuilt yang telah sangat banyak membantu dalam pengambilan data dan penyebaran Kuisisioner.
8. Kedua orang tua dan adik saya yang selalu mendorong, mengingatkan, dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi.
9. Semua sahabat saya dan teman-teman seperjuangan Manajemen terutama Megi, Lina, Sherly, Candy, Kristina dan teman-teman lainnya yang banyak memberikan dukungannya kepada saya.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 27 Januari 2018

Violita Puspita

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR RUMUS	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.4 Rumusan 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	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Teori Dasar	9
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.1 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	11
2.1.1.3 Teori-Teori Kepuasan Kerja	12
2.1.2 Komunikasi.....	16
2.1.2.1 Proses Komunikasi Kerja	17

2.1.2.2	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Komunikasi	20
2.1.2.3	Hambatan-Hambatan Dalam Komunikasi Kerja	22
2.1.3	Kepemimpinan	22
2.1.3.1	Teori Kepemimpinan.....	23
2.1.3.2	Tipe-Tipe Kepemimpinan	26
2.1.3.3	Indikator-Indikator Kepemimpinan.....	30
2.1.4	Lingkungan Kerja.....	31
2.1.4.1	Faktor-Faktor Lingkungan Kerja.....	31
2.2	Penelitian Terdahulu	34
2.3	Kerangka Pemikiran.....	38
2.4	Hipotesis	40
BAB III.....		41
3.1	Desain Penelitian	41
3.2	Operasional Variabel.....	41
3.2.1	Variabel Terikat (Variabel Dependen).....	42
3.2.2	Variabel Bebas (Variabel Independen)	42
3.3	Populasi Dan Sampel	44
3.3.1	Populasi	44
3.3.2	Sampel	44
3.4	Teknik Pengumpulan Data	44
3.5	Metode Analisis Data	44
3.5.1	Analisis Deskriptif	45
3.5.2	Uji Kualitas Data	45
3.5.2.1	Uji Validitas.....	45
3.5.2.2	Uji Reliabilitas.....	46
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	48
3.5.3.1	Uji Normalitas	48
3.5.3.2	Uji Multikolinieritas	48
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisita.....	49
3.5.4	Uji Pengaruh	50
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	50

3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	51
3.5.5	Uji Hipotesis	52
3.5.5.1	Uji Parsial (Uji T)	52
3.5.5.2	Uji Simultan (Uji F)	53
3.6	Lokasi Dan Jadwal Penelitian.....	54
3.6.1	Lokasi Penelitian	54
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	54
BAB IV	55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		55
4.1	Hasil Penelitian.....	55
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan	55
4.1.2	Hasil Analisis Deskriptif	55
4.1.2.1	Profil Responden	56
4.1.2.1.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.1.2.1.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	57
4.1.2.1.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi.....	58
4.1.2.1.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
4.1.2.2	Karakteristik Variabel.....	61
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas	61
4.1.3.1.1	Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_1)	62
4.1.3.1.2	Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_2).....	63
4.1.3.1.3	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	63
4.1.3.1.4	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	64
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	65
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	66
4.1.4.1	Hasil Uji Normalitas Data	66
4.1.4.2	Hasil Uji Multikolinieritas.....	68
4.1.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
4.1.5	Uji Pengaruh.....	70
4.1.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda	70
4.1.5.2	Analisis Koefisien Determinasi	72

4.1.6	Uji Hipotesis.....	73
4.1.6.1	Uji T (parsial)	73
4.1.6.2	Uji F (simultan)	75
4.2	Pembahasan	76
4.2.1	Pengaruh Komunikasi X_1 Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	76
4.2.2	Pengaruh Kepemimpinan X_2 Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	76
4.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja X_3 Terhadap Kepuasan Kerja (Y).....	77
4.2.4	Pengaruh Komunikasi X_1, Kepemimpinan X_2 dan Lingkungan Kerja X_3 Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	77
BAB V.....	78
PENUTUP.....	78
5.1	Simpulan	78
5.2	Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
SURAT KETERANGAN PENELITIAN		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Pada PT Millionbuilt.....	3
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.2 Tingkat Validitas.....	46
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	54
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi	59
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Komunikasi	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Reliabilitas	65
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.15 Hasil Uji T.....	74
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	75

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 4.1 Diagram Batang Jenis Kelamin.....	57
Gambar 4.2 Diagram Batang Usia	58
Gambar 4.3 Diagram Batang Pendidikan Tertinggi.....	59
Gambar 4.4 Diagram Batang Lama Bekerja	61
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Data Histogram	66
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Data P-P Plot.....	67

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Uji Reliabilitas.....	47
Rumus 3.2 Rumus Regresi Linear Berganda	50
Rumus 3.3 Rumus Koefisien Determinasi	51
Rumus 3.4 Rumus T Hitung	52
Rumus 3.5 Rumus F Hitung.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I KUESIONER
LAMPIRAN II DATA RESPONDEN
LAMPIRAN III TABULASI DATA
LAMPIRAN IV HASIL UJI SPSS
LAMPIRAN V Tabel R
LAMPIRAN VI Tabel T
LAMPIRAN VII Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu modal dan aset perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Dalam pengelolaannya, manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Semua tindakan yang diambil disetiap kegiatan perusahaan ditentukan oleh manusia, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan dapat beroperasi. Didalam kegiatannya, manusia perlu melakukan komunikasi. Komunikasi mempunyai peran tersendiri dalam hal pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk memotivasi, memonitor atau mengamati serta mengevaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan. Bangun dalam (Pratiwi & Sariyathi, 2015) menyatakan komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dalam kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi. Kesalahan dalam penyampaian pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga hasil pekerjaan juga kurang baik yang pada akhirnya memicu ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaannya.

Peran pemimpin juga sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Seorang pemimpin harus bisa mengelola konflik dalam organisasi yang dipimpinnya sehingga setiap konflik itu bisa diselesaikan dengan baik dan tidak ada yang merasa dirugikan.

Pemimpin harus mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan perusahaan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Bass et al dalam (Suryadharma dkk, 2016 : 336) mengemukakan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi orang lain untuk mendapatkan pekerjaan yang efektif dan berperan untuk menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah suasana disekitar karyawan yang sangat penting untuk diperhatikan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik (suhu udara, sumber udara, fasilitas perusahaan yang memadai, alat kerja, dan tersedianya alat-alat pengaman) dan lingkungan kerja non fisik (hubungan komunikasi antara atasan bawahan, antara sesama pegawai, dan antara bawahan ke atasan) (Aruan, Stevani & Fakhri, 2015 : 143).

Kepuasan kerja dapat di definisikan sebagai sebuah perasaan menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja atau berinteraksi di dalam lingkungan kerja. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mendapatkan hasil yang optimal. Kepuasan kerja karyawan tidak dapat dinilai hanya dengan mengamati tingkah lakunya, tetapi perlu dilihat secara menyeluruh faktor-faktor lainnya yang dapat memengaruhi kepuasan kerjanya.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Untuk itu, perusahaan perlu memerhatikan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan pada PT Millionbuilt

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Security	4
2	Operasional	20
3	Produksi	82
	Total	106

PT Millionbuilt merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ekspor impor yang berpusat di Singapura dan salah satu cabangnya ada di kota Batam yang berlokasi di kawasan Tunas Industrial Estate Type 6A-6B, Batam centre. Manajer PT. Millionbuilt berada di singapura dan hanya mengunjungi perusahaan di Batam sebulan sekali sehingga dalam setiap kegiatan perusahaan dipimpin oleh manajer operasional yang juga merupakan warga Negara asing.

Komunikasi antar manajer operasional dan karyawan sering tidak jelas. Manajer operasional sering memberikan perintah yang tidak dimengerti karyawan dan marah ketika karyawan tidak mengerjakan sesuatu sesuai perintahnya. Salah satu masalah yang pernah terjadi yaitu manajer operasional memerintahkan seorang

karyawan untuk memfotokopi sebuah *work order* dan manajer operasional tidak memberitahukan dengan jelas kepada karyawan berapa yang harus difotokopi sehingga ketika karyawan tersebut menyelesaikan tugasnya, manajer operasional memarahi karyawan tersebut karena *work order* yang difotokopi terlalu banyak. Manajer operasional tidak menyampaikan perintahnya dengan jelas sehingga terjadi kesalahpahaman antara manajer dan karyawan. Ia juga sering membentak karyawan jika suasana hatinya sedang tidak baik. Jika seorang karyawan melakukan sebuah kesalahan maka karyawan-karyawan lainnya juga akan dimarahi tanpa alasan yang jelas. Manajer operasional juga tidak dapat menoleransi kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Selain komunikasi dan kepemimpinan, perusahaan mengalami masalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja pada PT Millionbuilt kurang nyaman dikarenakan mesin-mesin produksi yang terlalu bising dan mengganggu konsentrasi kerja karyawan lainnya. Selain itu, jika sedang tidak ada proyek atau proses produksi maka karyawan-karyawan akan bermalas-malasan di sekitar lingkungan perusahaan. Karyawan juga sering melakukan kesalahan-kesalahan yang sama meskipun telah ditegur berkali-kali dan acuh tak acuh terhadap teguran dari atasan.

Penelitian ini diperkuat oleh (Darko, 2015) tentang *Leadership and Employee Satisfaction in the Ghanaian Banking Sector* (kepemimpinan dan kepuasan karyawan di sektor perbankan Ghana). *The results further indicated that inspirational motivation which is a type of transformational leadership, management by exception*

and laissez-fair which are types of transactional leadership positively and significantly affected job satisfaction. Thus, leadership styles of managers impact on satisfaction of banking employees so managers should exhibit good leadership (Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Hasil lebih lanjut menunjukkan bahwa motivasi inspirasional yang merupakan jenis kepemimpinan transformasional, manajemen dengan pengecualian dan laissezfair yaitu jenis kepemimpinan transaksional yang secara positif dan signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Demikian, Gaya kepemimpinan manajer berdampak pada kepuasan karyawan perbankan sehingga manajer harus menunjukkan kepemimpinan yang baik).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Kurangnya komunikasi antara pemimpin dan karyawan sehingga sering terjadi kesalahpahaman
2. Pemimpin tidak dapat mengendalikan emosi.
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dikarenakan mesin produksi yang bising.

4. Perilaku acuh tak acuh karyawan yang menunjukkan kurangnya kepuasan dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Didalam penelitian ini agar bisa lebih fokus pada suatu masalah dan agar penelitian tidak melebar maka peneliti membatasi permasalahan pada empat variabel. Tiga variabel bebas yaitu komunikasi (X_1), kepemimpinan (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) pada PT Millionbuilt di kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan di atas, maka peneliti menguraikan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt?
4. Bagaimanakah pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini diharapkan dapat memotivasi dalam belajar, menambah ilmu pengetahuan, dan memberikan manfaat kepada pembaca.
2. Sebagai bahan masukan bagi kalangan akademisi yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan variabel komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi PT Millionbuilt dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan lebih produktif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan senang yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja maka ia akan berupaya untuk menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan mendapatkan hasil yang optimal. Kepuasan kerja dapat dinilai dengan mengamati tingkah laku dan faktor-faktor lainnya.

Wibowo dalam (Hamali, Yusuf, 2016 : 200) mengemukakan bahwa setiap orang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan memengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Menurut Sutrisno dalam (Hamali, Yusuf, 2016 : 202) menyatakan bahwa pengertian yang memandang kepuasan kerja suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas – realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.

2.1.1.1 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Mangkunegara dalam (Hamali, Yusuf, 2016 : 203) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti :

1. Perpindahan Karyawan (*Turnover*)

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*-nya lebih tinggi.

2. Tingkat Ketidakhadiran (absen) kerja

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absensi) tinggi. Karyawan sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan karyawan, hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Sutrisno dalam (Hamali, Yusuf, 2016 : 205) berpendapat bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. Faktor Psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. Faktor Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Faktor Finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, bermacam tunjangan, pemberian fasilitas kerja, dan promosi.

Sopiah dalam (Hamali, Yusuf, 2016 : 206) mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau disebut juga sebagai dimensi-dimensi dari kepuasan kerja adalah :

- a. Promosi
- b. Gaji
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Supervisi
- e. Teman kerja
- f. Keamanan kerja
- g. Kondisi kerja
- h. Administrasi/kebijakan perusahaan
- i. Komunikasi
- j. Tanggung jawab
- k. Pengakuan
- l. Prestasi kerja, dan
- m. Kesempatan untuk berkembang.

2.1.1.3 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori-teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam (Hamali, Yusuf, 2016 : 209) adalah sebagai berikut.

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini di kembangkan oleh Adam. Komponen-komponen dari teori ini adalah sebagai berikut.

- a. *Input*, yaitu semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
- b. *Outcome*, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- c. *Comparison Person*, yaitu seorang karyawan dalam organisasi sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain (*comparison person*).
- d. *Equity-in-equity*, yaitu jika perbandingan *input-outcome* dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi jika terjadi tidak seimbang dapat menyebabkan kedua kemungkinan yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya, sebaliknya ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*.

2. Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang harusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara pada yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Karyawan yang memperoleh imbalan yang lebih besar daripada yang diharapkan akan merasa menjadi puas, sebaliknya jika imbalan yang diperoleh karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan maka menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilement Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika memperoleh apa yang dibutuhkannya, semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula karyawan tersebut, dan sebaliknya.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh karyawan sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Karyawan akan merasa puas jika hasilnya kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg adalah faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan disebut pula *Dissatisfier*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factor* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawasan, hubungan dengan bawahan, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor pemotivasian disebut pula *satisfiers*, *motivation*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian diperluas oleh Porter dan Lowler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

2.1.2 Komunikasi

Menurut (Hamali, Yusuf, 2016 : 223) , Komunikasi secara etimologis berasal dari bahasa Latin *cum*, yang artinya dengan atau bersama dengan, dan kata *units*, sebuah kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communion*, yang artinya kebersamaan, persatuan, persekutuan gabungan, pergaulan atau hubungan. Kegiatan ber-*communion* memerlukan adanya usaha dan kerja, maka kata itu dibuat menjadi kata kerja *communicate*, yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar-menukar, membicarakan sesuatu dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman.

(Hamali, Yusuf, 2016 : 224) kemudian menyimpulkan komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Ide-ide dan informasi yang disampaikan oleh seorang pemimpin kepada para bawahan dapat melaksanakan instruksi atau perintah kerja dengan baik dan benar.

Thoha M dalam (Arifin, 2012 : 135) mengungkapkan komunikasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi, jika penyampai berita tidak menyampaikan dengan benar dan penerima beritanya tidak dalam bentuk distorsi. Umam dalam (Hamali, Yusuf, 2016 : 223) mengungkapkan komunikasi berarti pemberitahuan, pembicaraan, percakapan, pertukaran pikiran, atau hubungan.

2.1.2.1 Proses Komunikasi Kerja

Dalam proses komunikasi, kewajiban komunikator adalah mengusahakan agar pesan-pesannya dapat diterima oleh komunikan sesuai dengan kehendak pengirim (Hamali, Yusuf, 2016 : 227).

1. Pengirim (*Sender*)

Pengirim atau komunikator adalah orang yang berinisiatif dan menyiapkan pesan untuk disampaikan. Komunikator dapat berupa individu yang sedang berbicara, menulis, organisasi dan sebagainya. Variabel yang terlibat berkenaan dengan keterampilan komunikasi, perhatian dan pengalaman, sikap mental, serta persepsi. Seorang komunikatir dituntut memiliki kredibilitas yang tinggi bagi komunikasinya, memiliki keterampilan berkomunikasi, mempunyai pengetahuan yang luas dan memiliki daya tarik dalam arti memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan sikap/pikiran pada diri komunikan.

2. *Encoding*

Encoding adalah proses penerjemahan informasi ke dalam simbol-simbol tertentu yang akan disampaikan kepada penerima informasi. *Encoding* dilakukan secara relatif otomatis dalam komunikasi lisan sehari-hari. Jika pengirim dan penerima mempunyai pemahaman yang berbeda terhadap simbol tertentu, komunikasi tidak akan efektif.

3. Pesan (*Message*)

Pesan merupakan bentuk fisik hasil proses *encoding*. Kata merupakan pesan dalam komunikasi lisan, sedangkan tulisan merupakan pesan dalam komunikasi tertulis. Pesan sering kali juga disampaikan dengan gerakan tubuh, raut wajah, atau cara berbicara. Pesan adalah keseluruhan dari apa yang disampaikan komunikator. Pesan bisa berupa informasi, ide, pikiran, atau perasaan. Pikiran bisa berupa gagasan, ide, opini. Perasaan bisa berupa keyakinan, perhatian, reaksi, kemarahan, keraguan dan sifat-sifat emosional lainnya.

Pesan dilihat dari jenisnya bisa verbal maupun non-verbal. Pesan verbal mencakup bahasa lisan dan bahasa tulisan. Jenis non-verbal dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis. Pertama, wilayah pribadi berupa ruang dan jarak yang berkaitan dengan status, fungsi, dan kedudukan seseorang. Kedua, bahasa tubuh, berkenaan dengan gerakan badan seperti tangan, kaki, isyarat kepala, mimik wajah, dan kedipan mata. Ketiga, tata karma, berkenaan dengan sikap, penampilan, dan sopan santun seseorang pada saat melakukan komunikasi.

4. Media Komunikasi

Media Komunikasi merupakan metode penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain. Jika komunikasi lisan maka udara atau alat penyampai pesan merupakan media komunikasi, dan jika komunikasi tertulis, maka kertas dan pensil merupakan media komunikasi kata.

5. *Decoding*

Decoding merupakan proses di mana penerima menerjemahkan atau mengartikan pesan yang di terima. Penerima akan memahami dan kemudian mengartikan pesan tersebut. Proses *Decoding* dipengaruhi oleh banyak hal seperti latar belakang penerima, pengharapan penerima, dan kesamaan arti dengan pengirim dalam menerjemahkan simbol-simbol yang diterima. Jika proses *Decoding* semakin mendekati apa yang dimaksud pengirim, maka komunikasi semakin efektif.

6. Penerima (*Receiver*)

Penerima merupakan pihak yang menerima dan diharapkan mengerti pesan yang disampaikan oleh pengirim. Penerima dapat terdiri atas beberapa orang.

7. Umpan Balik (*Feedback*)

Umpan Balik adalah reaksi pihak penerima terhadap komunikasi yang dikirimkan oleh pengirim. Umpan balik dengan demikian merupakan kebalikan dari proses komunikasi dan dapat dipandang sebagai proses komunikasi yang baru yaitu penerima berubah menjadi pengirim dan pengirim berubah jadi penerima. Umpan balik merupakan pelengkap dalam proses komunikasi.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara dalam (Hamali, Yusuf, 2016 : 230) terdapat dua tinjauan faktor-faktor yang memengaruhi komunikasi, yaitu :

1. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator.
 - a. Keterampilan *sender*. *Sender* sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
 - b. Sikap *Sender*. Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Sikap *sender* yang ragu-ragu juga dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. *Sender* harus mampu bersikap meyakinkan terhadap pesan yang diberikan kepadanya.
 - c. Pengetahuan *sender*. *Sender* yang mempunyai pengetahuan yang luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada *receiver* se jelas mungkin, sehingga *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.
 - d. Media saluran yang digunakan oleh *sender*. Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

2. Faktor dari pihak *receiver*.
 - a. Keterampilan *receiver*. Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.
 - b. Sikap *receiver*. Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat memengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Contohnya, sikap *receiver* yang apriori, meremehkan, buruk sangka terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*.
 - c. Pengetahuan *receiver*. Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.
 - d. Media saluran komunikasi. Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

2.1.2.3 Hambatan-Hambatan Dalam Komunikasi Kerja

Menurut (Hamali, Yusuf, 2016 : 232), hambatan-hambatan dalam melaksanakan komunikasi kerja berupa :

1. *Hambatan semantik*, yaitu hambatan karena bahasa, kata-kata atau kalimat-kalimat yang digunakan penafsirannya banyak.
2. *Hambatan teknis*, yaitu hambatan yang disebabkan oleh alat-alat teknis yang digunakan untuk berkomunikasi yang kurang baik.
3. *Hambatan biologis*, hambatan yang ditimbulkan oleh kurang baiknya panca indera komunikator/komunikan, seperti bisu/tuli.
4. *Hambatan psikologis*, yaitu hambatan kejiwaan yang disebabkan perbedaan status dan keadaan, misalnya antara direksi dan pesuruh.
5. *Hambatan kemampuan*, yaitu hambatan yang disebabkan komunikan kurang mampu menangkap dan menafsirkan pesan komunikasi sehingga dipersepsikan serta dilakukan salah.

2.1.3 Kepemimpinan

Greenberg dan Baron dalam (Wibowo, 2016 : 3) memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses dimana satu individu memengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.

Robbins dalam (Wibowo, 2016 : 3) memberikan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi. Sedangkan, Yukl dalam (Wibowo, 2016 : 3) mendefinisikan kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi individu dan usaha kolektif untuk menyelesaikan sasaran bersama.

Griffin dan Moorhead dalam (Wibowo, 2016 : 6) kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai *process* dan *property*. Sebagai *process* kepemimpinan menyangkut penggunaan pengaruh tidak memaksa. Sebagai *property*, kepemimpinan adalah serangkaian karakteristik sifat pada seseorang yang merasa menggunakan pengaruh dengan sukses. Sedang *influence* adalah kemampuan memengaruhi persepsi, keyakinan, sikap, motivasi, dan/atau perilaku orang lain.

2.1.3.1 Teori Kepemimpinan

Beberapa teori telah dikemukakan para ahli manajemen mengenai timbulnya seorang pemimpin. Di antara berbagai teori mengenai lahirnya pemimpin, ada tiga di antaranya yang paling menonjol yaitu sebagai berikut (Arifin, 2012 : 25).

1. Teori Genetik

Penganut teori ini berpendapat bahwa “pemimpin itu dilahirkan dan bukan dibentuk”. Pandangan teori ini bahwa, seseorang akan menjadi pemimpin karena “keturunan” atau ia telah dilahirkan dengan “membawa bakat” kepemimpinan. Teori keturunan ini, dapat saja terjadi, karena seseorang dilahirkan telah “memiliki potensi atau bakat” untuk memimpin dan inilah yang disebut sebagai faktor “dasar”.

2. Teori Sosial

Penganut teori ini berpendapat bahwa, seseorang yang menjadi pemimpin dibentuk dan bukan dilahirkan. Penganut teori berkeyakinan bahwa semua orang itu sama dan mempunyai potensi untuk menjadi pemimpin. Tiap orang mempunyai potensi atau bakat untuk menjadi pemimpin, hanya saja faktor lingkungan atau faktor pendukung yang mengakibatkan potensi tersebut teraktualkan atau tersalurkan dengan baik dan inilah yang disebut dengan faktor “ajar” atau “latihan.

3. Teori Ekologik

Penganut teori ini berpendapat bahwa, seseorang yang akan menjadi pemimpin baik “manakala dilahirkan” telah memiliki bakat kepemimpinan. Kemudian bakat tersebut dikembangkan melalui pendidikan, latihan, dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkan untuk mengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang telah dimiliki.

4. Teori Sifat

Terry dalam (Arifin, 2012 : 27) mengemukakan ada banyak sifat-sifat pemimpin.

- a. Kekuatan,
- b. Stabiliti emosi,
- c. Pengetahuan tentang relasi insani,
- d. Kejujuran,
- e. Objektif,
- f. Dorongan pribadi,
- g. Keterampilan berkomunikasi,
- h. Kemampuan mengajar,
- i. Keterampilan sosial,
- j. Kecakapan teknis atau kecakapan manajerial.

5. Teori Perilaku

Kepemimpinan merupakan interaksi pemimpin dan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsikan apakah menerima atau menolak pengaruh dari pemimpinnya. Melahirkan dua orientasi perilaku pemimpin (Arifin, 2012 : 29), yaitu.

a. Berorientasi tugas

Mengutamakan penyelesaian tugas, dan menampilkan gaya kepemimpinan otokratis.

b. Berorientasi pada orang

Mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi menampilkan gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif.

2.1.3.2 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan dalam suatu organisasi atau kelompok masyarakat dapat digolongkan enam tipe sebagai berikut (Arifin, 2012 : 89).

1. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut.

- a. Menganggap organisasi milik pribadi,
- b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi,
- c. Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata,
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat,
- e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formilnya,
- f. Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur pemaksaan dan punitif (bersifat menghukum).

2. Tipe Militeristis

Seorang pemimpin yang bertipe militeristis adalah seorang pemimpin yang memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut.

- a. Dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah,
- b. Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung pada pangkat dan jabatannya,
- c. Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan,
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan,
- e. Sukar menerima kritik dari bawahannya,
- f. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

3. Tipe Paternalistis

Seorang pemimpin yang bertipe paternalistis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut.

- a. Menganggap bawahannya sebagai manusia tidak dewasa,
- b. Bersikap terlalu melindungi,
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif,

- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya,
- e. Sering bersikap maha tahu.

4. Tipe Kharismatis

Tipe kharismatis ini adalah tipe kepemimpinan yang dipandang sulit untuk dianalisis, karena literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatis tidak memberikan petunjuk yang cukup. Artinya, tidak banyak hal yang dapat disimak dari literatur yang ada tentang kepemimpinan kharismatis ini.

Karakteristiknya yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya sangat besar. Tegasnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut, meskipun para pengikutnya tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkrit, mengapa orang (pemimpin kharismatik) tersebut dikagumi.

5. Tipe Demokratis

Seorang pemimpin yang demokratis memiliki ciri-ciri dalam kepemimpinannya sebagai berikut.

- a. Dalam proses penggerakan bawahan melalui kritik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia,

- b. Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari bawahannya,
- c. Senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahannya,
- d. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan kerja tim dalam usaha mencapai tujuan,
- e. Dengan ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian dibandingkan dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, tetapi tetap berani untuk berbuat kesalahan lain,
- f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripada dia sendiri,
- g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai seorang pemimpin.

6. Tipe Laissez Faire

Seorang pemimpin yang *laissez faire* berpandangan, bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasional.

Keadaan yang demikian itu menjadikan seorang yang memiliki tipe kepemimpinan *laissez faire* akan menampilkan sikap yang permisif dalam memimpin organisasi dan para bawahannya. Artinya, bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hati nuraninya, asal saja kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai. Perilaku yang permisif ini, cenderung memperlakukan bawahan sebagai rekan sekerja, hanya saja kehadirannya sebagai pemimpin diperlukan sebagai akibat dari adanya struktur dan hierarki organisasi.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Kepemimpinan

Menurut Umar dalam (Mawei dkk, 2014: 947) indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut.

1. Cara berkomunikasi.
2. Pemberian motivasi.
3. Kemampuan dalam memimpin.
4. Pengambilan keputusan.
5. Kekuasaan yang positif.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2012 : 43).

Mendasarkan pada pengertian diatas, ruang lingkup lingkungan kerja (Sunyoto, 2012 : 43).

1. Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula pada karyawan.
2. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang

2.1.4.1 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, sebagai berikut (Sunyoto, 2012 : 44).

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang

diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis, begitu juga sebaliknya. Sedangkan untuk hubungan kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif yaitu.

a. Kepemimpinan yang baik

Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk didalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja.

b. Distribusi informasi yang baik

Pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami atukah tidak. Semakin baik distribusi informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan.

c. Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah. Sehingga ini akan menambah tingkat keyakinan para karyawan

terhadap pihak perusahaan, dengan demikian akan dapat menimbulkan saling percaya di antara mereka.

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 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 pengembangan karier diperusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Penerangan

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

penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan.

6. Keamanan

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

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Regina F. Kondoy dan Olivia Nelwan (2015), pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan orientasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sulut, Manado, Volume 3, Universitas Sam Ratulangi Manado, ISSN 2303-11, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan orientasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan

PT. Bank Sulut Div. Umum, Manado, jumlah sampel sebanyak 56 responden, metode analisis menggunakan analisis regresi berganda, hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, budaya organisasi, serta orientasi kerja berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Sulut Divisi Umum Manado.

2. Bobby Dwiki Putra Cahyanto dan Wayan Mudiarta Utama (2016), pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali, volume 5, Universitas Udayana, Bali, ISSN 2302-8912, Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Cakra Transport Utama Jimbaran, Bali, , jumlah sampel sebanyak 47 karyawan, metode analisis menggunakan analisis regresi berganda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Gusti Agung Ayu Inten Pratiwi dan Ni Ketut Sariyathi (2015), pengaruh komunikasi, motivasi dan penegakan disiplin terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan, volume 4, Universitas Udayana, Bali, ISSN 2302-8912, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, dan penegakan disiplin, terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan, jumlah sampel

sebanyak 116 orang, metode analisis menggunakan regresi linear berganda dengan uji F dan uji T, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi, dan penegakan disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Pendapatan di Kabupaten Tabanan.

4. Made Adi Suryadharma, Gede Riana dan Desak Ketut Sintaasih (2016), pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar, volume 2, Universitas Udayana, Bali, ISSN 2337-3067, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sri Artha Lestari – Denpasar, jumlah sampel sebanyak 66 orang, metode analisis menggunakan analisis jalur, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
5. Quinerita Stevani Aruan dan Mahendra Fakhri (2015), pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan Departemen Garsberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia, volume 27, Universitas Telkom, Bandung, ISSN 0852-1875, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Departemen Garsberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia, jumlah sampel sebanyak 57 responden, metode analisis menggunakan analisis deskriptif dan regresi

berganda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

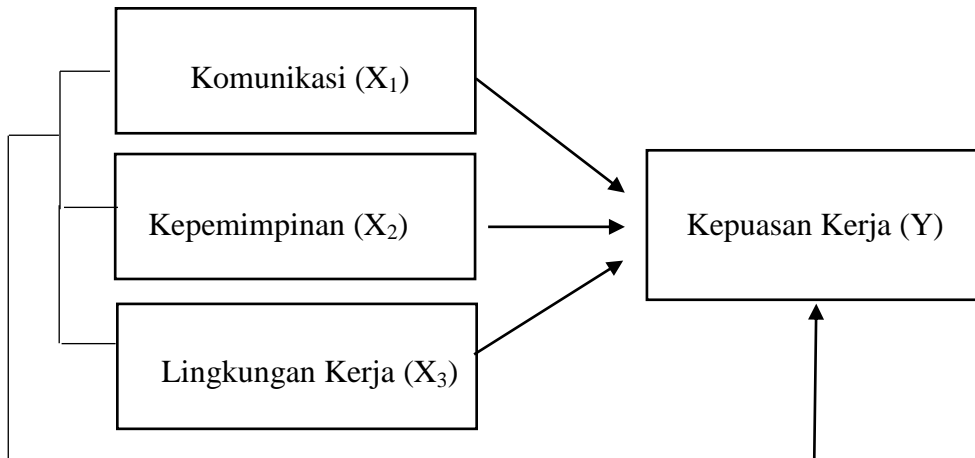
6. Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan dan Yantje Uhing (2014), kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (PERSERO), TBK, KCU Manado, volume 2, Universitas Sam Ratulangi Manado, ISSN 2303-1174, tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. Kantor Cabang Utama (KCU) Manado, jumlah sampel sebanyak 68 responden, metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado.
7. Ernest Obuobisa-Darko dan Theresa Obuobisa-Darko (2015), *leadership and employee satisfaction in the Ghanaian Banking Sector, European journal of business and management, volume 7, ISSN 2222-1905, the study was carried out with the purpose of investigating the relationship between leadership and employee satisfaction in the banking industry in Ghana, the sample used was 140, the findings of the study were that there was positive relationship between leadership styles and job satisfaction.*

8. Ghulam Muhammad, Dr. Shafiq-ur- Rehman dan Nadeem Ahmed (2015), *impact of work environment on teachers' job satisfaction, a case study of private business Universities of Pakistan, Volume 7, Mohammad Ali Jinnah University, Karachi, ISSN 2222-1905, the main purpose of the study was to check the relationship between work environment and teachers' job satisfaction in private business universities of Karachi, Pakistan, the sample used was 105 teachers from Pakistan, the data was analyzed through SPSS 17 by using statistical tools such as descriptive statistical, pearson correlation and simple linear regression, The results indicate that there is a positive relationship between all factors of work environment and job satisfaction in teachers.*

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen dalam hal ini adalah komunikasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y).

Secara grafis hubungan antara komunikasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat digambarkan dalam kerangka berpikir sebagai berikut ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti, 2017

1. X₁ (Komunikasi) Variabel independen yang mempengaruhi variabel Y (dependen)
2. X₂ (Kepemimpinan) Variabel independen yang mempengaruhi variabel Y (dependen).
3. X₃ (Lingkungan Kerja) Variabel independen yang mempengaruhi variabel Y (dependen).
4. Y (Kepuasan Kerja) Variabel dependen yang merupakan hasil dari pengaruh variabel X (independen)

2.4 Hipotesis

Menurut (Kurniawan, 2014 : 57), hipotesis adalah penjelasan sementara tentang suatu tingkah laku, gejala-gejala, atau kejadian tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi. Berdasarkan rumusan masalah yang telah di rumuskan, maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut.

H1 : Komunikasi diduga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt di Kota Batam.

H2 : Kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt di Kota Batam.

H3 : Lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt di Kota Batam.

H4 : Komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Millionbuilt di Kota Batam.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sanusi, 2012 : 13) desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Oleh karena itu, desain ini perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian. Pada umumnya, desain penelitian ditempatkan pada bagian awal bab/material tentang “metode penelitian”, dengan harapan dapat memberikan petunjuk atau arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, kapan akan dilakukan, dan bagaimana cara melakukannya.

3.2 Operasional Variabel

Menurut (Sanusi, 2012 : 49) variabel-variabel yang dimaksud sesungguhnya telah dinyatakan secara eksplisit pada masalah penelitian dan dipertegas lagi pada rumusan hipotesis. Pernyataan hipotesis itu tidak hanya mengandung variabel-variabel yang terlibat, tetapi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya juga sudah diprediksi-apakah berupa hubungan korelasional atau hubungan kausalitas.

Operasional variabel merupakan proses melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel tersebut. Sebagaimana judul penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu: variabel dependen (terikat) atau variabel independen (bebas).

3.2.1 Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Menurut (Sanusi, 2012 : 50) menyatakan bahwa variabel terikat atau variabel bergantung (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel dependen (Y) adalah kepuasan kerja karyawan pada PT Milliobuilt di Kota Batam.

3.2.2 Variabel Bebas (Variabel Independen)

Menurut (Sanusi, 2012 : 50) menyatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka yang menjadi variabel independen (X) adalah Komunikasi (X_1), Kepemimpinan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3).

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Komunikasi (X ₁)	Komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan pengirim/penerima 2. Sikap pengirim/penerima 3. Pengetahuan pengirim/penerima 4. Media saluran komunikasi 	Skala Likert
Kepemimpinan (X ₂)	Kepemimpinan merupakan proses dimana satu individu memengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cara berkomunikasi 2. Pemberian motivasi 3. Kemampuan dalam memimpin 4. Pengambilan keputusan 5. Kekuasaan yang positif 	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Keamanan 	Skala Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Promosi 3. Gaji 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Supervisi 6. Teman kerja 7. Kebijakan perusahaan 8. Komunikasi 	Skala Likert

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT Millionbuilt sebanyak 106 karyawan.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang akan diambil adalah seluruh anggota populasi yang ada, yaitu sebanyak 106 sampel. Metode pengambilan sampel ini disebut dengan pengambilan sampel jenuh (*census sampling*). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012 : 85).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan data primer yaitu dengan membagikan kuesioner/angket kepada karyawan pada PT Millionbuilt. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala *Likert*.

3.5 Metode Analisis Data

Untuk menganalisis data dalam menjawab kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi dalam penelitian ini, digunakan bantuan program statistic SPSS (*Statistical Package For the Social Science*) Versi 21.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2012 : 147) menyatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif penelitian ini bertujuan mendeskripsikan gejala yang timbul antara variabel independen yaitu komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Data yang diperoleh dari penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data selanjutnya perlu dilakukan analisis dengan menggunakan uji validitas data dan uji reliabilitas data.

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut Azwar dalam (Wibowo, 2012 : 35) menyatakan bahwa uji validitas yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian untuk membuktikan valid atau tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi Pearson Product Moment. Koefisien

korelasi tersebut adalah angka yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total (*item-total correlation*).

Menurut (Wibowo, 2012 : 36) Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Azwar dalam (Wibowo, 2012 : 36) Jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0.30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid . Berikut tabel yang menggambarkan range validitas.

Tabel 3.2 Tingkat Validitas

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

Sumber: (Wibowo, 2012 : 36)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Azwar dalam (Wibowo, 2012 : 52) menyatakan bahwa reabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini sangat *popular* dan *commonly* digunakan pada skala uji yang berbentuk skala likert, misalnya pengukuran dengan skala 1-5, 1-7. Uji ini dengan menggunakan koefisien alpha. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0.05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima atau tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika, nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau r tabel. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan tertentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan 0,8 dianggap baik (Sekaran dalam (Wibowo, 2012 : 53)).

Rumus yang digunakan yaitu rumus *alfa cronbach* sebagai berikut.

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.1 Uji Reliabilitas}$$

Di mana :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen.

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah butir pertanyaan

σ_1^2 = Varians Total

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Wibowo, 2012 : 61) menyatakan bahwa uji asumsi digunakan untuk memberikan uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Wibowo, 2012 : 61) menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang digambarkan akan berbentuk longceng atau *bell-shaped*.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *histogram regression residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chis Square* dan juga menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika : Nilai *Kolmogorov-Smirnov* $Z < Z_{tabel}$; atau menggunakan Nilai *Probability Sig (2 tailed) > a* ; $sig > 0,05$ (Wibowo, 2012 : 62)

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut (Wibowo, 2012 : 87).

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor (VIF)*. Menurut Algifari dalam (Wibowo, 2012 : 87) Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antar variabel bebas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisita

Suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas akan digunakan uji *Park Gleyser* dengan cara mengorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai alpha-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012 : 93)

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Wibowo, 2012 : 126) menyatakan bahwa model regresi linear berganda adalah suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Regresi berganda dapat dinotasikan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012 : 127)

Keterangan:

Y' = variabel dependen (kepuasan kerja)

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X_1 = variabel independen pertama (komunikasi)

X_2 = variabel independen kedua (kepemimpinan)

X_3 = variabel independen ketiga (lingkungan kerja)

X_n = variabel independen ke – n

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

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

Menurut (Wibowo, 2012 : 121) menyatakan koefisien determinasi merupakan nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang berbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai ini merupakan pendugaan data yang diobservasi atau diteliti. Nilai R² dapat diinterpretasikan sebagai persentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai Y, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai 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*.

Koefisien determinasi dengan menggunakan dua buah variabel independen, maka rumusnya adalah sebagai berikut.

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3.3 Koefisien Determinasi

Sumber: (Wibowo, 2012 : 136)

Dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi

r_{yx_1} = korelasi variabel x_1 dengan y

r_{yx_2} = korelasi variabel x_2 dengan y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.5.5 Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2012 : 144) uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis, yaitu uji t dan uji F .

3.5.5.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumusnya adalah sebagai berikut.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.4 } t \text{ hitung}$$

Sumber: (Sugiyono, 2012 : 184)

Keterangan :

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

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Sampel

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan apabila:

1. Bila nilai mutlak $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil 0,05 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, sebaliknya.
2. Jika dikatakan tidak signifikan bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis nol (H_0) diterima dari hipotesis alternatif (H_a) ditolak.

3.5.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus untuk mencari uji F adalah sebagai berikut.

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

Rumus 3.5 F hitung

Sumber: (Sugiyono, 2012 : 192)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen (bebas)

n = Jumlah anggota sampel

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan apabila:

1. Jika dikatakan signifikan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima sebaliknya.

2. Jika dikatakan tidak signifikan maka $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a).

3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Millionbuilt di Kota Batam yang beralamat di Tunas Industrial Estate Type 6A-6B, Batam centre merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor dan impor.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan	Sep 17	Okt 17	Nov 17	Des 17	Jan 18	Feb 18
Perancangan						
Studi Pustaka						
Penyusunan Penelitian						
Penyusunan Kuesioner						
Penyerahan Kuesioner						
Pengolahan Data						
Bimbingan Penelitian						
Penyelesaian skripsi						

Sumber: Peneliti, 2017