PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT TIRTA PUTRA MALINDO SEJATI

SKRIPSI

Oleh:
Sandri Novianto
160910118

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT TIRTA PUTRA MALINDO SEJATI

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Sandri Novianto
160910118

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	: Sandri Novianto
NPM	: 160910118
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN PADA PT TIRTA PUTRA MALINDO SEJATI

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, 10 Februari 2020

METERAI TEMPEL
TGL. 20
7D22FAHF180116442
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Sandri Novianto
160910118

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT TIRTA PUTRA MALINDO SEJATI

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Sandri Novianto
160910118

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 10 Februari 2020

Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com.
Pembimbing

ABSTRAK

Dengan zaman yang semakin canggihnya, persaingan bisnis dalam bidang apapun memiliki banyak tantangan yang harus dihadapi. Maka itu perusahaan-perusahaan menggunakan banyak cara agar dapat meningkatkan perusahaan mereka dan juga meningkatkan kepuasaan kerja pada karyawan. Hal tersebut disebabkan sumber daya manusia adalah aset yang berbentuk modal yang harus diprioritaskan. Upaya perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang yang baik maka sebuah perusahaan harus mengambil tindakan yang dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan ataupun keahlian yang ada dalam diri karyawan. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 118 karyawan maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 118 responden. Data diperoleh melalui pembagian kuesioner kepada karyawan PT Tirta Putra Malindo Sejati. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. 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 dan uji pengaruh 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 25. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dan komunikasi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja serta disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Komunikasi; Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

With the increasingly sophisticated era, business competition in any field has many challenges that must be faced. So companies use many ways to improve their companies and also increase job satisfaction for employees. That is because human resources are assets in the form of capital that must be prioritized. The company's efforts to improve employee job satisfaction are good, a company must take actions that can encourage employees to improve and develop the capabilities or expertise that exists in employees. The purpose of this research is to determine the effect of work discipline, work environment and communication on job satisfaction at PT Tirta Putra Malindo Sejati. The sampling technique in this study is a saturated sampling technique with a population of 118 employees, then the number of samples taken was 118 respondents. Data obtained through the distribution of questionnaires to employees of PT Tirta Putra Malindo Sejati. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis. The data quality test in this study uses the validity test and the reliability test, the classic assumption test in this study uses the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test and the effect test using multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis (R2), while the hypothesis test in this study using t test and F test using SPSS Version 25 software program. The results showed that work discipline has a significant effect on job satisfaction, work environment also has a significant effect on job satisfaction, and communication also has a significant effect on job satisfaction and work discipline, work environment and communication together affect job satisfaction at PT Tirta Putra Malindo Sejati.

Keywords: *Communication; Job Satisfaction; Work Discipline; Work Environment.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran 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 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 Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Ibu Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com. selaku pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu dalam memberikan bimbingan dan petunjuk sampai selesainya skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan;
6. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, kasih sayang, nasehat dan dukungan penuh;
7. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Tirta Putra Malindo Sejati Batam yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian;
8. Teman-teman se-angkatan yang selalu membantu dan menyemangati dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai.

Pada kenyataannya, walaupun telah berusaha dengan kesungguhan hati dan segenap kemampuan, namun masih banyak ditemukan kekurangan karena keterbatasan ilmu pengetahuan penulis, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun sebagai penyempurnaan proposal penelitian ini.

Akhir kata, penulis berharap agar proposal penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Manajemen dan khususnya bagi praktisi maupun masyarakat. Semoga Tuhan melimpahkan berkat dan anugerah-Nya kepada semua orang yang telah membantu penulis dalam penyelesaian proposal penelitian ini.

Batam, 10 Februari 2020

Sandri Novianto

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN ..... **i**
HALAMAN JUDUL ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
ABSTRAK ..... **v**
ABSTRACT ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR RUMUS ..... **xiii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**

BAB 1 PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang 1
1.2. Identifikasi Masalah 11
1.3. Batasan Masalah 11
1.4. Rumusan Masalah 12
1.5. Tujuan Penelitian 12
1.6. Manfaat Penelitian 13
1.6.1 Manfaat Teoritis 13
1.6.2 Manfaat Praktis 13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Teori Dasar 15
2.1.1 Disiplin Kerja 15
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja 15
2.1.1.2 Bentuk Disiplin Kerja 17
2.1.1.3 Faktor faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 18
2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja 20
2.1.2 Lingkungan Kerja 21
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja 21
2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja 23
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 24
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja 25
2.1.3 Komunikasi 27
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi 27
2.1.3.2 Fungsi Komunikasi 28
2.1.3.3 Jenis Komunikasi 30
2.1.3.4 Indikator Komunikasi 32
2.1.4 Kepuasan Kerja 32
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja 32
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 33

2.1.4.3 Dampak Kepuasan Kerja 35
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja 37
2.2 Penelitian Terdahulu 39
2.3 Kerangka Pemikiran 41
2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 41
2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 41
2.3.3 Hubungan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja 42
2.4 Hipotesis Penelitian 42

BAB III METODE PENELITIAN
3.1 Desain Penelitian 44
3.2 Operasional Variabel 44
3.2.1 Variabel Independen 45
3.2.2 Variabel Dependen 46
3.3 Populasi dan Sampel 48
3.3.1 Populasi 48
3.3.2 Sampel 48
3.4 Teknik Pengumpulan Data 48
3.5 Metode Analisis Data 50
3.5.1 Analisis Deskriptif 51
3.5.2 Uji Kualitas Data 51
3.5.2.1 Uji Validitas Instrumen 51
3.5.2.2 Uji Reliabilitas 53
3.5.3 Uji Asumsi Klasik 54
3.5.3.1 Uji Normalitas 54
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas 55
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas 56
3.5.4 Uji Pengaruh 56
3.5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda 56
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 57
3.5.5 Uji Hipotesis 57
3.5.5.1 Uji t (Regresi Parsial) 58
3.5.5.2 Uji F (Regresi Simultan) 59
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian 59
3.6.1 Lokasi Penelitian 59
3.6.2 Jadwal Penelitian 60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 61
4.1.1 Profil Responden 61
4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 62
4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Umur 62
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 63
4.1.1.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja 64
4.1.2 Analisis Deskriptif 65
4.1.2.1 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_1) 66

4.1.2.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_2) 67
4.1.2.3 Deskripsi Variabel Komunikasi (X_3) 69
4.1.2.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (Y) 71
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data 72
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas 73
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas 76
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik 78
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas 78
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas 81
4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas 82
4.1.5 Hasil Uji Pengaruh 83
4.1.5.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 83
4.1.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 85
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis 86
4.1.6.1 Hasil Uji t 86
4.1.6.2 Hasil Uji F 87
4.2 Pembahasan 88
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 88
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 89
4.2.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja 89
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja 90

BAB V SIMPULAN DAN SARAN
5.1 Simpulan 91
5.2 Saran 91

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 42
Gambar 4.1 Diagram *Histogram* 79
Gambar 4.2 Diagram *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* ... 80

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT Tirta Putra Malindo Sejati Bersumber Pada Bagian Departemen Tahun 2019 7
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Tirta Putra Malindo Sejati 9
Bulan Januari s/d Juni Tahun 2019 9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 39
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian 47
Tabel 3.2 Skala *Rating* 50
Tabel 3.3 Range Validitas 53
Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas 54
Tabel 3.5 Waktu Penelitian 60
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 62
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia 63
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 64
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja 65
Tabel 4.5 Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja 66
Tabel 4.6 Skor Indikator Variabel Lingkungan Kerja 68
Tabel 4.7 Skor Indikator Variabel Komunikasi 69
Tabel 4.8 Skor Indikator Variabel Kepuasan Kerja 71
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1) 73
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2) 74
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X_3) 75
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y) 75
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_1) 76
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_2) 77
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi (X_3) 77
Tabel 4.16 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y) 78
Tabel 4.17 Hasil Uji Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov 81
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas 82
Tabel 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas Park Gleyser 83
Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 84
Tabel 4.21 Hasil Uji R *Square* 85
Tabel 4.22 Hasil Uji t 86
Tabel 4.23 Hasil Uji F 87

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment* 52
Rumus 3.2 Koefisien Korelasi Metode *Cronbach's Alpha* 53
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda..... 56
Rumus 3.4 Uji t 58
Rumus 3.5 Uji F 59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian
Lampiran II Tabulasi Data Responden
Lampiran III Profil Responden
Lampiran IV Hasil Output SPSS Uji Kualitas Data
Lampiran V Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik
Lampiran VI Hasil Output SPSS Uji Pengaruh
Lampiran VII Hasil Output SPSS Uji Hipotesis
Lampiran VIII Tabel r
Lampiran IX Tabel t
Lampiran X Tabel F
Lampiran XI Foto Pendukung

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dengan zaman yang semakin canggihnya, persaingan bisnis dalam bidang apapun memiliki banyak tantangan yang harus dihadapi. Maka itu perusahaan-perusahaan menggunakan banyak cara agar dapat meningkatkan perusahaan mereka dan juga meningkatkan kepuasaan kerja pada karyawan. Fungsi sumber daya manusia di sebuah perusahaan sangat berpengaruh pada aktivitas bisnis yang dikerjakan di suatu perusahaan. Hal tersebut disebabkan sumber daya manusia adalah aset yang berbentuk modal yang harus diprioritaskan. Oleh sebab itu fungsi dan peran sumber daya manusia tidak dapat digantikan (Ardianti, Qomariah, & Wibowo, 2019:15). Sumber daya manusia pada perusahaan dimanfaatkan dan dikelola secara optimal agar dapat mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi serta mampu bersaing di tengah persaingan dunia bisnis yang sangat ketat.

Kedudukan dan peran sumber daya manusia sangat penting karena dapat menentukan kemajuan, perkembangan dan tercapainya tujuan suatu perusahaan. Untuk itu dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang terdidik, memadai, mampu bersaing dibidang yang ditekuninya pada perusahaan tersebut. Disisi penting dalam perusahaan dapat diukur dari sumber daya manusia yang meliputi karyawan yang memiliki kemampuan, kreativitas, kekuatan, keahlian dan pengorbanan yang diberikannya untuk kepentingan perusahaan. Maka dari itu

kepuasaan karyawan memiliki peran yang sangat besar dalam kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang yang baik maka sebuah perusahaan harus mengambil tindakan yang dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan kemampuan ataupun keahlian yang ada dalam diri karyawan (Parimita, Khoiriyah, & Handaru, 2018:126). Perusahaan seringkali mengabaikan dampak yang timbul dari ketidakkepuasan kerja, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi yang harus diterapkan agar karyawan senantiasa merasa puas dalam bekerja. Bilamana perusahaan terdapat karyawan yang mengalami gangguan produktivitas dan kepusaaan dalam bekerja maka kegiatan operasional perusahaan dapat terganggu. Gangguan tersebut meliputi hal-hal, seperti rendahnya gairah kerja karyawan yang dapat menimbulkan kinerja kerja menurun dan juga rendahnya kualitas kerja yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas. Dengan rutinitas kerja seperti itu secara terus menerus akan berakibat pada ketidakpuasan dan kebosanan dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan harus bisa mengatur pengelolaan SDMnya secara baik agar dapat memperoleh kepuasan karyawan seperti yang diharapkan perusahaan maupun keinginan karyawan.

Satu hal yang dianggap bisa memberi pengaruh pada kepuasan kerja yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sebuah pedoman dalam penerapan sebuah manajemen perusahaan yang dapat memperjelas dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin memiliki arti yang penting bagi kehidupan manusia karena disiplin harus diterapkan pada kehidupan sehari hari agar disiplin itu menjadi

suatu kebiasaan yang harus ada di kapan saja dan dimana saja agar dapat membantu tercapainya tujuan organisasi (Ariani & Assarofa, 2018:69). Orang-orang memiliki keterampilan dalam bidang pekerjaannya, umumnya mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi dan sebaliknya orang tidak memiliki keterampilan umumnya tingkat kedisiplinannya rendah. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan atau kepatuhan kerja dimana orang-orang dalam sebuah organisasi harus menaati aturan yang ditentukan perusahaan. Jadi masalah disiplin para karyawan organisasi akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dimana jika semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan bisa meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja dan jika semakin rendah disiplin kerja karyawan bisa menurunkan kepuasan karyawan.

Dalam meningkatkan disiplin kerja, kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh pada lingkungan kerja di sebuah perusahaan. Lingkungan kerja memiliki kaitannya dengan elemen dan berbagai faktor yang bisa berpengaruh pada pekerjaan yang terjadi di sekitar karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh pada karyawan dalam menjalankan tugasnya hingga tercapai efisiensi dan efektifitas sesuai dengan yang diinginkan perusahaan karena seorang karyawan sangat peduli terhadap tempat lingkungan kerjanya baik untuk kemudahan dalam mengerjakan tugas maupun untuk kenyamanan pribadi dalam bekerja (Mabruroh, Isharijadi, & Wijaya, 2017:87). Jadi perlu diperhatikan dalam hal lingkungan kerja yang dapat berpengaruh secara langsung pada karyawan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha membuat karyawan yang bekerja dapat berpikir positif terhadap lingkungan kerjanya sebab tempat

para karyawan yang setiap harinya melaksanakan tugas adalah dalam lingkungan kerja. Untuk mewujudkan kondisi lingkungan kerja yang tenteram, nyaman dalam perusahaan perlu memperhatikan beberapa pembenahan ruang kerja seperti kebisingan pada ruang bekerja, keamanan pada tempat kerja, penempatan peralatan kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, pencahayaan pada ruang bekerja, kebersihan dan kenyamanan yang dapat meningkatkan kedisiplinan dan kepuasan kerja karyawan.

Hal yang berpengaruh penting selain lingkungan kerja dan disiplin adalah komunikasi. Arti dari komunikasi adalah suatu proses dalam penyampaian informasi, pikiran dan perasaan antar individu dengan menggunakan isyarat yang dapat dimengerti bagi kedua pihak, kadangkala komunikasi dapat digunakan dalam situasi tertentu untuk mengubah tingkah laku dan sikap seorang atau sekelompok sehingga ada perubahan tertentu yang diinginkan (Yunsepa, 2018:44). Komunikasi selalu berperan penting dalam segala aspek dalam kehidupan manusia tentunya tentang hubungan antar karyawan pada suatu organisasi. Komunikasi pada suatu perusahaan bisa dikatakan kontak antar satu karyawan dengan karyawan lainnya agar terciptanya hubungan antar karyawan yang baik dalam mempermudah menyelesaikan tugas pekerjaan dan mengurangi konflik yang mungkin timbul antar sesama karyawan akibat dari kesalahpahaman. Komunikasi karyawan yang baik ataupun kesetaraan dapat meningkatkan kualitas kerja baik dan mampu menciptakan komunikasi dua arah antara bawahan dengan bawahan atau bawahan dengan atasan. Jika di suatu organisasi komunikasi sesama

karyawan rendah atau jarang dalam berkomunikasi maka kemungkinan untuk perbedaan pendapat dan kesalahpahaman yang sangat besar.

Komunikasi antar karyawan yang tergolong efektif bisa ditunjukkan dengan kepuasan dan loyalitas pada perusahaan tersebut karena jika seorang karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lain akan memberikan persamaan persepsi, pengertian yang baik dan kerjasama yang bagus. Terjalinnya hubungan yang baik, tidak akan muncul konfilk, kesalahpahaman dan hal menyinggung antar karyawan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan pada karyawan dan juga bisa menimbulkan berakhirnya komunikasi antar karyawan di sebuah organisasi. Komunikasi yang tidak efektif dalam sebuah organisasi yang dikarenakan persaingan antarunit kerja, masalah pribadi, atasan yang tidak sedia untuk memahami, mendengarkan pendapat maupun hasil kerja karyawan yang akan menyebabkan ketidakpuasan kerja pada karyawan. Bahkan, dapat memicu terjadinya konflik antar pribadi yang tidak diinginkan di antara para karyawan dan juga konflik karyawan dengan atasan akan berpengaruh pada kinerja atau citra sebuah organisasi (Hutagalung & Ritonga, 2018:74). Produktifitas dan kualitas manajemen pada perusahaan perlu diperhatikan untuk tercapainya kelancaran dan keberhasilan organisasi. Jadi pengaruh besar dalam menciptakan kepuasan karyawan di dalam organisasi dengan keterampilan dan teknik-teknik komunikasi mempunyai peran sangat penting bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah pikiran dan perasaan yang menunjukkan apakah seorang karyawan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya dengan hasil interaksi sesama karyawan dalam lingkungan kerja atau hasil penilaian karyawan

terhadap pekerjaannya (Aruan & Fakhri, 2015:142). Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu masalah penting yang dapat mempengaruhi dan memberi manfaat yang besar bagi kesuksesan sebuah organisasi. Karyawan yang merasakan kepuasan kerja cenderung akan betah kerja didalam organisasi. Sebaliknya seorang karyawan merasa ketidakpuasaan kerja akan menimbulkan beberapa masalah, seperti perilaku kerja menjadi pasif, bosan atau tidak semangat terhadap pekerjaan yang dia kerjakan, absen karyawan meningkat dan dapat menganggu kinerja kerja karyawan lain.

Karyawan yang merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya akan merasa pekerjaan yang dilakukannya termasuk suatu beban yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja. Keadaan yang terbeban merupakan suatu keterpaksaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan tidak akan mendapatkan hasil memuaskan sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Karyawan yang mengalami ketidakpuasan kerja biasanya akan berhenti dari pekerjaannya dan akan mencari pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan yang maksimal pada karyawan (Supriyadi, Priadana, & Setia, 2017:25). Untuk itu perusahaan harus menjadikan kepuasan kerja karyawan sebagai suatu hal yang perlu diutamakan dalam perusahaan agar lebih mudah mencapai tingginya produktifitas dan kinerja kerja pada karyawan di perusahaan tersebut.

PT Tirta Putra Malindo Sejati adalah perusahaan yang melakukan kegiatan bisnis dibidang kontraktor dan pemasok yang berdiri pada tanggal 29 Maret 2004 sebagai perusahaan yang khususnya menyediakan solusi pipa, solusi air bersih, air

limbah dan lingkungan untuk bidang industri, developer dan perusahaan air. PT Tirta Putra Malindo Sejati ditunjuk sebagai distributor resmi valve AVK Indonesia, CST Glass Steel Tank Indonesia, dan Pompa Grundfos Tradings Indonesia yang beralamat di Komp Anugerah Bizpark Blok A No 1, Jl. Yos Sudarso, Kota Batam, Kepulauan Riau. Meski perusahaan ini berdiri belum lama, PT Tirta Putra Malindo Sejati sudah menjadi salah satu pemasok valve dan pipa bagi PT. Adhya Tirta Batam dalam pengerjaan air bersih di Kota Batam. Pada Saat ini PT Tirta Putra Malindo Sejati memiliki 118 karyawan. Berikut disajikan data karyawan pada PT Tirta Putra Malindo Sejati:

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT Tirta Putra Malindo Sejati Bersumber Pada Bagian Departemen Tahun 2019

No.	Departemen	Jumlah Karyawan
1.	Akuntansi	8
2.	*Internal* Audit	3
3.	Admin	7
4.	Pajak	6
5.	HRD	3
6.	Legalitas/Dokumen	5
7.	Logistik	13
8.	Penjualan/*Marketing*	9
9.	Pembelian/*Purchasing*	5
10.	Supir	8
11.	Teknisi/*Engineering*	4
12.	Pekerja Lapangan	47
Total		**118**

Sumber: PT Tirta Putra Malindo Sejati, (2019)

Berdasarkan data jumlah karyawan di PT tirta Putra Malindo Sejati yang diperoleh dari HRD adalah 118 karyawan. Karyawan yang berada di dalam kantor dapat diperkirakan sebanyak 37 orang sedangkan sisanya dengan banyaknya

karyawan adalah pada bagian logistik, penjualan, supir, teknisi dan pekerja lapangan sebanyak 81 orang merupakan karyawan yang kerjanya tidak selalu berada didalam kantor karena perusahaan yang diteliti ini mengerjakan proyek sekaligus melakukan penjualan barang di Batam maupun diluar Batam sehingga tempat kerja karyawan tidak selalu tetap di satu tempat.dan selalu berpindah tempat kerja sesuai dimana suatu proyek dikerjakan oleh PT Tirta Putra Malindo Sejati.

Kepuasan kerja karyawan pada PT Tirta Putra Malindo Sejati yang terlihat saat ini kurang memuaskan, seperti yang ditemukan dalam disiplin kerja. Dalam hal disiplin kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati sering dijumpai karyawan yang tidak disiplin dalam hal mengatur waktu jam kerja. Sering terjadinya keterlambatan datang kerja karyawan dapat mempengaruhi jam kerja yang dibutuhkan untuk menuntaskan tugas deadline dengan tepat waktu sehingga tidak perlu waktu yang lama untuk menyelesaikan tugasnya. Tidak ada pemberian penghargaan atau *reward* kepada karyawan yang terdisiplin, terajin, terapi, teladan juga akan menimbulkan karyawan tidak termotivasi dalam pengembangan kerjanya dan kepuasan yang dirasakan pada karyawan. Karyawan tidak memiliki tujuan dan misi bagi diri sendiri terhadap tugas yang dikerjakannya sehingga timbul rasa bosan dan ketidakinginan untuk datang tepat waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu manajemen perusahaan berupaya menggunakan berbagai cara untuk meningkatkan kepuasan kerja yang dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Berikut disajikan data absensi karyawan pada PT Tirta Putra Malindo Sejati

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Tirta Putra Malindo Sejati

Bulan Januari s/d Juni Tahun 2019

No	Bulan	Hadir	Absen	Tepat Waktu	Terlambat
1.	Januari	100	18	87	13
2.	Februari	105	13	88	17
3.	Maret	101	17	87	14
4.	April	94	24	73	21
5.	Mei	87	31	62	25
6.	Juni	90	28	61	29
Total		**577**	**131**	**458**	**119**

Sumber: PT Tirta Putra Malindo Sejati, (2019)

Berdasarkan tabel absensi karyawan dapat disimpulkan bahwa karyawan yang absen dan terlambat semakin meningkat. Peningkatan paling besar terjadi pada bulan April. Dengan jumlah karyawan yang terlambat sebanyak 14 orang di bulan Maret meningkat menjadi 21 orang pada bulan April. Meningkatnya jumlah karyawan yang absen secara drastis dari 24 orang di bulan April menjadi 31 orang pada bulan Mei. Dapat diperkirakan bahwa persentase karyawan tepat waktu sebesar 81,4% dan karyawan yang absen sebesar 18.6% dalam 6 bulan.

Dalam suatu perusahaan selalu ditemukan adanya kendala mengenai lingkungan kerja. Pada PT Tirta Putra Malindo Sejati masih terdapat masalah yang menimbulkan ketidakpuasan kerja seperti terdapat kebisingan pada tempat kerja yang disebabkan perusahaan yang bersebelahan dengan tempat pabrikasi yang menimbulkan kebisingan yang sangat menganggu kenyamanan dalam aktivitas kerja karyawan. Ditinjau dari masalah yang timbul berdampak besar bagi kepuasan kerja karyawan hingga dapat menghambat konsentrasi dan ketenangan karyawan dalam melaksanakan tugas. Meskipun lingkungan kerja bukan tempat

prosesnya produksi namun lingkungan kerja pada perusahaan secara langsung pengaruh pada karyawan dalam melakukan proses produksi. Karyawan menginginkan lingkungan kerja yang aman dan tenteram mampu mempengaruhi karyawan untuk lebih semangat bekerja, termotivasi dan lebih fokus pada pekerjaan yang ingin diselesaikan. Hal tersebut tentunya memberikan keuntungan bagi perusahaan. Penanganan yang baik pada lingkungan kerja dapat memberi motivasi kepada karyawan dalam mengurangi kelelahan, kejenuhan dan kesalahan dalam bekerja dan juga akan memberikan semangat kerja bagi karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Setelah membahas masalah disiplin dan lingkungan kerja, kurangnya komunikasi dan koordinasi yang efektif antar karyawan dalam penyampaian informasi merupakan kendala yang terjadi di PT Tirta Putra Malindo Sejati. Karyawan sering terjadi kesalahpahaman dalam penyampaian informasi antar karyawan sehingga terjadinya konflik antar karyawan yang dapat mengakibatkan hubungan karyawan menjadi renggang. Jika secara terus-menerus akan menyebabkan konflik pribadi yang akan terganggu pada pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan. Dengan begitu kepuasan karyawan akan timbul pada diri sendiri karena hubungan dengan karyawan pada tempat kerja yang tidak akrab. Hal ini menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda dan pada masalah atau konflik berkepanjangan akan mengakibatkan kerugian secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan uraian latar belakang pada masalah yang terjadi, peneliti termotivasi untuk membuat sebuah penelitian yang berjudul ”**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT TIRTA PUTRA MALINDO SEJATI**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang diuraikan, dapat diidentifikasikan menjadi beberapa masalah, diantaranya adalah:

1. Kurangnya disiplin karyawan mengenai jam kerja dengan sering ditemui keterlambatan datang kerja.
2. Tidak ada pemberian penghargaan atau *reward* pada karyawan yang disiplin.
3. Kurangnya kenyamanan dan ketenangan dengan adanya kebisingan yang timbul di tempat kerja.
4. Kurangnya komunikasi dan koordinasi antar sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

1.3. Batasan Masalah

Dari latar belakang pada masalah, peneliti menemukan beberapa batasan yang perlu dibatasi pada masalah yang diteliti, dengan maksud agar peneliti lebih fokus pada topik yang ingin diteliti, yaitu:

1. Variabel displin kerja dibatasi dalam hal kedisplinan pada karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja dibatasi dalam hal di lingkungan tempat kerja.

3. Variabel komunikasi dibatasi dalam hal komunikasi antar karyawan.
4. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Tirta Putra Malindo Sejati.

1.4. Rumusan Masalah

Dari deskripsi latar belakang pada masalah, maka ditemukan rumusan masalahya, yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati?

1.5. Tujuan Penelitian

Dari uraian pada rumusan masalah yang dibahas, maka terdapat beberapa tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati.
2. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati.

3. Untuk menganalisa pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati.
4. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini terdapat manfaat teoritis, yaitu:

1. Dapat meningkatkan dan menumbuhkan ilmu pengetahuan, kemampuan berpikir ilmiah, dan metodologi dalam menyusun sebuah penelitian.
2. Dapat menjadi landasan dan nilai tambah pengetahuan ilmiah dalam pengembangan manajemen perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dari penelitian ini terdapat manfaat praktis, yaitu:

1. Bagi Peneliti

   Penelitian ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti dalam bidang sumber daya manusia dan melatih menerapkan teori yang didapatkan dari perkuliahan.
2. Bagi PT Tirta Putra Malindo Sejati

   Penelitian ini bisa dijadikan bahan evaluasi, masukan baru, dan pandangan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan rasa puas karyawan dalam bekerja.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan ilmu pengetahuan yang bersangkutan dan sebagai bahan referensi, pustaka dan pertimbangan acuan bagi peneliti lainnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah cerminan dari rasa tanggung jawab dari dalam diri seseorang terhadap pekerjaan-pekerjaan yang diberikan padanya. Hal ini meningkatkan energi, gelora kerja sehingga dapat merealisasi tujuan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang teratur dapat membantu karyawan dalam mengoptimalkan pekerjaan yang diberikan, menciptakan kepuasaan kerja dan gairah kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Keterlambatan datang kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena waktu kerja tidak mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan (Hasibuan, 2017:193).

Disiplin adalah upaya manajemen perusahaan dengan memberi dorongan kepada karyawan dalam perusahaan untuk memenuhi syarat peraturan yang harus dipatuhi dan standar kerja yang harus dicapai. Dengan begitu dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan tercapainya visi misi perusahaan dan keinginan karyawan. Seorang manajer dapat dikatakan efektif jika bisa memimpin para bawahannya dengan bijak agar memiliki kedisiplinan yang baik (Ariani & Assarofa, 2018:70).

Dalam penelitian (Duha, 2018:301) disiplin merupakan bentuk latihan yang ingin dilakukan untuk membentuk perilaku karyawan, sikap dan pengetahuan

yang aktif sehingga karyawan dapat bekerja dengan rekan karyawan secara kooperatif. Disiplinnya bisa dipisahkan menjadi empat bagian utama, yaitu:

1. Disiplin waktu, yaitu disiplin berdasarkan sikap karyawan dalam mengoptimalkan penggunaan waktu.
2. Prosedur disiplin, yaitu disiplin yang mengacu pada kepatuhan dengan aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi.
3. Disiplin atribut, yaitu disiplin berdasarkan penggunaan yang konsisten kontribusi seragam dan alat kerja yang digunakan sehari-hari.
4. Koreksi disiplin, yaitu disiplin yang mengarah pada kesadaran akan kepatuhan dengan berbagai aturan dan koreksi kesalahan prosedural.

Disiplin adalah sebuah proses atau cara-cara yang digunakan manajemen perusahaan dalam menghadapi permasalahan kinerja dengan melibatkan tindakan mengidentifikasi masalah dan mengatasi masalah-masalah kinerja para karyawan (Fahmi, 2016:69). Sanksi dan ketegasan harus diberikan kepada seorang karyawan yang telah melakukan pelanggaran peraturan. Peraturan yang ada haruslah konsisten dengan kebijakan perusahaan. Sebagai akibat dari perbuatan pelanggaran peraturan, karyawan akan memperoleh konsekuensi. Keterlambatan datang kerja menjadi salah satu bentuk pelanggaran peraturan dalam hal jam masuk kerja, karyawan diajarkan untuk lebih disiplin waktu dengan pendisiplinan yang dilakukan oleh pihak manajemen.

Disiplin kerja adalah perilaku hormat yang dimiliki pada setiap karyawan terhadap aturan dan ketentuan perusahaan sehingga menimbulkan penyesuaian diri secara sukarela pada ketetapan yang telah dibuat perusahaan, keputusan

peraturan, serta perilaku karyawan dalam perusahaan dan nilai moral yang tinggi terhadap pekerjaan. Karyawan yang datang terlambat atau terlalu awal mengakhiri jam kerja yang sedang berlangsung mempunyai disiplin kerja yang buruk (Hamali, 2016:214). Sering melanggar dan mengabaikan peraturan kedisiplinan tidak dapat memaksimalkan produktivitas kerja. Disiplin kerja dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dan dibutuhkan untuk menjaga efisiensi organisasi. Terciptanya disiplin kerja yang teratur dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang tersedia.

Berdasarkan sejumlah pendapat pakar, maka bisa diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah rasa tanggung jawab dalam diri karyawan terhadap peraturan dan kesesuaian di tempat kerja sehingga menimbulkan penyesuaian diri dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diperintahkan.

2.1.1.2 Bentuk Disiplin Kerja

Berikut ini terdapat dua bentuk dalam menciptakan disiplin kerja pada perusahaan, dibahas dalam penelitian (Saputra & Turnip, 2018:3), sebagai berikut:

1. Disiplin secara preventif

   Disiplin secara preventif adalah sebuah kegiatan atau upaya yang dapat menggerakkan karyawan untuk menaati standar pedoman dalam bekerja dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tujuannya untuk mendorong disiplin diri pada karyawan secara sukarela.

2. Disiplin secara korektif

   Disiplin secara korektif adalah sebuah kegiatan atau upaya untuk mendorong karyawan dalam mempersatukan dan mengarahkan karyawan

agar dapat menaati aturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang tidak menaati peraturan, akan dikenakan sanksi yang tertera pada peraturan perusahaan. Tujuannya agar dapat memperbaiki karyawan yang melanggar dan memberikan peringatan kepada karyawan yang melanggar.

2.1.1.3 Faktor faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat segenap faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Hamali, 2016:219), yaitu:

1. Jumlah kompensasi

   Besarnya kompensasi yang diberikan dapat berpengaruh pada penegakan disiplin. Karyawan akan senantiasa mematuhi aturan yang ditetapkan, jika merasa bahwa usaha yang dikontribusikan telah mendapatkan balas jasa dari perusahaan.

2. Sikap pimpinan yang teladan

   Pemimpin yang bersikap teladanan sangat bernilai dalam perusahaan karena setiap karyawan pasti memerhatikan cara pimpinan dalam berdisiplin bagi diri sendiri dan cara pimpinan dapat bijaksana dari sikap, perbuatan, dan ucapan yang bisa melanggar kedisiplinan yang diterapkan seorang pemimpin.

3. Adanya pegangan mengenai aturan yang pasti

   Pembinaan sikap disiplin tidak akan tercapai, jika tidak adanya peraturan yang jelas dan teratur yang dijadikan pegangan untuk bersama.

4. Pimpinan berani mengambil sebuah tindakan

   Keberanian seorang pemimpin diperlukan dalam mengambil tindakan dalam kondisi apa saja ketika karyawan telah melanggar aturan disiplin yang ditetapkan perusahaan sesuai apa pelanggaran yang dilakukannya.

5. Pengawasan dari pimpinan

   Waskat ialah sebuah pengawasan yang tetapkan oleh atasan secara langsung. Pimpinan memiliki bertanggung jawab dalam mengawasi setiap karyawan pada tingkat apapun agar tugas yang dikerjakan oleh bawahan dapat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan.

6. Perhatian dengan karyawan

   Dalam mewujudkan disiplin kerja yang baik peran seorang pimpinan sangat penting karena mampu menunjukkan sikap perhatian terhadap karyawan.

7. Menghasilkan kebiasaan yang dapat mengangkat tegaknya disiplin

   a. Saling menghormati dan menyapa satu sama yang lain di lingkungan kerja.
   b. Para karyawan akan turut merasa senang dan bangga apabila pimpinan melayangkan pujian sesuai dengan waktu dan tempatnya.
   c. Kerap melibatkan karyawan dalam pertemuan yang dapat membantu nasib dan pekerjaan karyawan.
   d. Ketika hendak meninggalkan tempat kerja tidak lupa memberi informasi kepada rekan kerja ke mana akan pergi dan untuk urusan apa.

2.1.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja dalam perusahaan (Hasibuan, 2017:194), yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan karyawan

   Pencapaian suatu tujuan yang jelas dan secara ideal harus ditetapkan oleh perusahaan, serta dapat menjadi tantangan terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan.

2. Teladan seorang pemimpin

   Hal ini pemimpin dijadikan teladan dan contoh yang baik bagi karyawan dengan memberikan disiplin yang baik, adil, jujur, serta perbuatan yang dilakukannya.

3. Balas jasa yang diharapkan

   Balas jasa dapat memperoleh kecintaan dan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan atau perusahaan melalui gaji dan kesejahteraan yang diberikan.

4. Keadilan

   Salah satu hal yang ikut mendorong terciptanya disiplin kerja karyawan adalah keadilan, sifat keegoisan pada diri manusia sering beranggapan dirinya itu penting dan selalu meinginkan perlakuan yang sama dengan orang lain.

5. Pengawasan ketat

   Tindakan efektif untuk menyelami, mencegah dan memperbaiki kesalahan dan memperbaruhi sistem atau cara-cara kerja sehingga lebih efektif demi mencapai tujuan organisasi.

6. Sanksi atau hukuman

   Pemberian sanksi atau hukuman harus tegas agar dapat berpengaruh baik dalam kedisiplinan karyawan. Dengan hukuman yang semakin berat maka karyawan akan merasakan takut akan melanggar peraturan yang sudah ada tetapi sanksi yang diberikan harus bersifat mendidik agar dapat mengubah sikap dan perilaku karyawan.

7. Ketegasan

   Seorang pimpinan mesti memiliki nyali besar dan tegas untuk memberikan hukuman kepada karyawan sudah melakukan pelanggaran aturan dalam perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

   Terciptanya hubungan antar karyawan yang serasi dapat meningkatkan keharmonisan pada setiap karyawan dan disiplin karyawan akan menjadi baik.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam penelitian (Ardianti et al., 2019:22) Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang terjadi di tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi secara langsung pada karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kerja adalah

aktifitas yang dilakukan manuasia baik fisik maupun mental dengan didasarkan pada tujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Dalam penelitian (Meiliza, Febriansyah, & Wahyuningtyas, 2018:2) Lingkungan kerja adalah seluruh alat kerja, alat tulis dan bahan dipakai dalam bekerja dan terdapat seseorang yang bekerja, metode dan cara kerjanya dan pengaturan kerjanya dalam bentuk individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang baik perlu diperhatikan untuk memberikan kenyamanan, ketentraman dan dapat membangkitkan gairah dalam kerja sehingga setiap karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Lingkungan kerja merupakan seluruh alat dan fasilitas kerja yang tedapat sekeliling karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang akan mempengaruhi rutinitas kerja karyawan. Lingkungan kerja diantaranya adalah fasilitas kerja, alat kerja, kebersihan, tempat bekerja, pencahayaan lampu, ketenangan, semua itu termasuk dalam hubungan antar rekan kerja yang berada ditempat kerja (Aruan & Fakhri, 2015:144).

Manfaat lingkungan kerja adalah membangkitkan gairah atau semangat dalam bekerja sehingga prestasi dan produktivitas kerja setiap karyawan akan meningkat. Manfaat yang diperoleh karyawan dengan bekerja sama dengan orang yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi bisa menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat. Demikian dapat diartikan suatu pekerjaan diselesaikan dengan benar dalam skala waktu tertentu sesuai standar perusahaan. Prestasi kerja yang dihasilkan akan diperhatikan oleh pihak tertentu dan perusahaan tidak perlu

melakukan pengawasan terlalu ketat sehingga semangat kerja karyawan akan semakin tinggi (Rohim, 2018:109).

Untuk mendukung sebuah kinerja yang baik diperlukan lingkungan yang mampu membuatnya terealisasi. Lingkungan kerja yang mendukung turut berperan penting demi terciptanya tujuan organisasi serta menimbulkan kepuasan dan kenyamanan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas atau beban yang diberikan sehingga hasil yang didapat memuaskan. Dengan demikian dapat menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan rutinitas agar dapat memaksimalkan kepuasan karyawan dan produktivitas karyawan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan pada suatu organisasi.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Dalam penelitian (Aruan & Fakhri, 2015:144) dibahas mengenai lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, yaitu segala sesuatu yang secara fisik didalam tempat kerja dan berpengaruh secara langsung terhadap karyawan dalam perusahaan.
2. Lingkungan kerja non fisik, yaitu segala sesuatu yang ada kaitannya dengan hubungan antar sesama rekan kerja serta hubungan antara atasan dan bawahan pada perusahaan

Pemberian kesan yang baik terhadap tempat kerja dapat menghindari rasa jenuh dan bosan pada karyawan. Dengan maksud kesan yang baik tentu bisa berpengaruh pada tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika

tempat kerja yang dikesan oleh karyawan tidak baik dapat mengakibatkan motivasi kerja menurun dan ketidakpuasan kerja yang akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja (Sunyoto, 2012:44), yaitu:

1. Hubungan antar karyawan

   Sebuah lingkungan kerja dibagi dua hubungan karyawan, yaitu hubungan sebagai individu adalah adanya tingkat motivasi seorang karyawan yang disebabkan oleh hubungan rekan kerja dan atasan sedangkan hubungan sebagai kelompok adalah interaksi karyawan yang berinteraksi yang terjadi diluar perusahaan dengan orang lain secara kelompok dan individu.

2. Tingkat kebisingan

   Tempat kerja yang memiliki suara bising yang membuat karyawan merasa tidak tenang akan menimbulkan pengaruh kurang baik dalam proses bekerja. Ketenangan lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat pekerjaan selesai dengan cepat tingkat produktivitas kerja akan tinggi.

3. Aturan-aturan kerja

   Aturan dalam perusahaan yang jelas dan baik akan berpengaruh pada kinerja dan kepuasan setiap karyawan dalam peningkatan karier dalam perusahaan. Dengan aturan yang ditetapkan, karyawan akan disiplin untuk melaksanakan aktivitas kerja untuk memperoleh apa yang diinginkan perusahaan dan keinginan karyawan

4. Penerangan

Penerangan yang cukup dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk menjalankan tugas yang perlu ketelitian. Penerangan lampu ataupun pencahayaan yang baik dalam lingkungan kerja dapat memberikan keuntungan, yaitu mengurangi kecelakaan yang terjadi, tidak adanya perputaran pekerjaan, mengurangi rusaknya alat kerja, meningkatkan pemeliharaan gedung, dan memudahkan pengamatan dan pengawasan.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang cukup dapat dilihat dari adanya pengadaan ventilasi pada ruangan yang terlalu tertutup. Perusahaan yang masih mempunyai pertukaran udara yang kurang, dapat melakukan tindakan dengan cara mengatur suhu udara, yaitu pemasangan kipas angin atau AC, pemasangan *humidifier* dan pemasangan ventilasi.

6. Keamanan

Tempat kerja yang memberikan rasa aman dapat menghasilkan kenyamanan dan ketenangan pada karyawan. Hasil tersebut akan memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam bekerja.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja (Rohim, 2018:109), yaitu:

1. Pewarnaan

Warna dalam perusahaan dapat berdampak terhadap karyawan dalam bekerja tetapi perusahaan kurang mengawasi warna dalam perusahaan. Jadi

pengaturan warna harus diawasi supaya dapat memberi manfaat dan peningkatan semangat kerja.

2. Penerangan

Penerangan di tempat kerja merupakan hal yang penting agar dapat mempertahankan semangat kerja karyawan sehingga karyawan dapat menghasilkan prestasi yang memuaskan.

3. Udara

Pada tempat kerja diperlukan keluar masuknya udara yang segar untuk selalu menjaga kestabilitas kerja karyawan sehingga kesehatan fisik dari karyawan dapat terjaga.

4. Suara bising

Bunyi yang berisik dapat menganggu proses aktivitas kerja karyawan dan bisa mengganggu konsentrasi dalam bekerja sehingga hasil kerja menjadi tidak maksimal.

5. Ruang gerak

Suatu perusahaan harus menyediakan tempat kerja yang cukup untuk karyawan yang bekerja dalam menyelesaikan tugas. Mereka tidak akan bekerja dengan nyaman dan optimal bila ruang yang ada sangat terbatas.

6. Keamanan

Karyawan yang merasa aman akan berdampak terhadap semangat kerja dan gairah kerja karyawan dengan maksud keamanan yang bebas dari ketidaknyaman dan ketidaktenangan dalam lingkungan kerja fisik. Karyawan akan merasa gelisah jika memiliki tempat kerja tidak aman, tidak

dapat berkonsentrasi penuh dengan apa yang dikerjakan serta gairah kerja akan menurun.

7. Kebersihan

Kebersihan diperlukan dalam lingkungan kerja di perusahaan agar terciptanya keadaan disekitarnya menjadi sehat. Dengan lingkungan kerja yang bebas dari kotoran dan sampah maka secara otomatis karyawan akan merasa senang dan akan meningkat kinerja karyawan.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Dalam penelitian (Saputra & Turnip, 2018:3) komunikasi didefinisikan suatu proses pertukaran atau penyampaian informasi dan pendapat dari pengirim pesan kepada penerima pesan dengan peralatan sebagai komunikasi secara lisan maupun tertulis. Setiap individu yang ada di organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat maka haruslah memiliki suatu sistem komunikasi yang terbina dengan baik sehingga pimpinan akan mudah dalam menjalankan fungsi manajemen seperti fungsi actuating, organizing, controlling dan planning secara baik dengan bawahannya.

Komunikasi merupakan proses pertukaran informasi dari seseorang melalui pikiran dan perasaan kepada individu lain dengan gerak-gerik sebagai isyarat yang memiliki arti bagi kedua belah pihak, disaat kondisi tertentu komunikasi harus menggunakan alat bantu untuk mengubah tingkah laku dan sikap seseorang atau sekelompok individu untuk memperoleh hasil yang diinginkan (Yunsepa, 2018:44). Dalam penelitian Usman (2019:145) membahas karyawan memiliki

peluang untuk mendapatkan saran dari atasan dan mereka dapat memperoleh peningkatan kinerja dan tingkat komunikasi dibandingkan dengan orang lain yang tidak memiliki peluang seperti itu. Penggunaan komunikasi organisasi yang efektif terhadap kepuasan kerja dikarenakan informasi yang dianggap penting bagi karyawan yang bekerja di organisasi.

Komunikasi diartikan sebagai hubungan interaksi atasan dan bawahan (komunikasi ke bawah) atau bawahan ke atasan (komunikasi ke atas) atau di antara sesama pekerja (komunikasi horisontal) dan atau komunikasi lintas saluran untuk mencapai tujuan organisasi atau individu. Komunikasi antar pribadi bisa efektif jika terdiri dari lima hal, yaitu keterbukaan, empati (merasakan apa yang orang lain rasakan), mendukung (menyetujui), positif dan persamaan (Tampubolon & Harati, 2019:309).

Komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan yang dilakukan oleh dua individu antara komunikator dan komunikan secara langsung dan tidak langsung, baik menggunakan maupun tidak menggunakan media. Pengertian dari komunikasi diatas terdapat beberapa aspek (Busro, 2018:207), yaitu:

1. Informasi atau pesan yang akan disampaikan;
2. Ada dua orang atau lebih (komunikator dan komunikan);
3. Bisa bersifat langsung maupun tidak langsung
4. Bisa menggunakan media atau tidak

2.1.3.2 Fungsi Komunikasi

Terdapat empat fungsi yang digunakan dalam komunikasi yang dibahas oleh (Saputra & Turnip, 2018:3), diantaranya adalah:

1. Komunikasi sebagai pengendali perilaku anggota

   Fungsi yang digunakan pada anggota yang dapat memberikan saran atau keluhan mengenai pelaksanaan pekerjaan karyawan.

2. Komunikasi sebagai peningkatan motivasi pada karyawan

   Fungsi yang digunakan pada saat manajer ingin kinerja karyawan meningkat, seperti manajer menginformasikan dan menjelaskan tentang kedisiplinan karyawan dalam bekerja dan berbagai cara dipakai untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.

3. Komunikasi sebagai ungkapan perasaan emosi seseorang

   Fungsi yang digunakan pada sumber pertama dalam sebuah interaksi adalah anggota karyawan. Komunikasi yang dialami adalah proses komunikasi antar anggota karyawan yang menunjukkan rasa kecewa dan tidak puas mereka secara fundamental.

4. Komunikasi dalam penentuan sebuah keputusan

   Fungsi yang berperan memperoleh informasi dari sekelompok individu untuk mengambil sebuah keputusan yang dibutuhkan sesuai data-data yang telah disaji untuk menilai beberapa alternatif keputusan.

Komunikasi dalam sebuah organisasi dapat digunakan untuk melaksanakan fungsi-fungsi sebagai berikut (Riniwati, 2016:213):

1. Fungsi kontrol, komunikasi dapat berperan mengendalikan perilaku, tingkah laku dan sikap anggota organisasi.

2. Fungsi motivasi, komunikasi dapat berperan sebagai pemberian dorongan kepada pekerja tentang bagaimana mereka bekerja dengan baik agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam organisasi.
3. Fungsi informasi, komunikasi berfungsi menyediakan sejumlah informasi yang dapat digunakan oleh individu dan kelompok dalam menentukan keputusan yang disepakati.

2.1.3.3 Jenis Komunikasi

Berikut ini terdapat beberapa jenis komunikasi yang digunakan dalam penyampaian informasi (Riniwati, 2016:214), yaitu:

1. Lingkup organisasi

   Berdasarkan lingkup organisasi, komunikasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu komunikasi intern adalah interaksi antar individu yang terjadi dalam perusahaan sedangkan komunikasi ekstern adalah interaksi antar individu yang terjadi antar perusahaan.
2. Arah

   Dilihat dari sudut arah, komunikasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu komunikasi searah adalah interaksi yang terjadi dengan adanya penyampai informasi sebagai pihak aktif dan penerima informasi sebagai pihak pasif sedangkan komunikasi dua arah adalah interaksi yang terjadi dengan adanya dua pihak yang berperan aktif sebagai penerima dan pemberi informasi seperti dalam rapat atau diskusi.

3. Tingkatan organisasi

Dari segi tingkatan organisasi, komunikasi dapat dibagi menjadi komunikasi vertikal yang artinya interaksi individu yang dilakukan antara atasan dengan bawahan dalam perusahaan, misalnya pemberian usulan, perintah, dan arahan sedangkan komunikasi horisontal adalah interaksi yang dilakukan antara rekan kerja yang sederajat dalam perusahaan, misalnya koordinasi dan konsultasi.

4. Sifat

Dilihat dari segi sifat, komunikasi dalam perusahaan dapat dibagi menjadi komunikasi formal adalah interaksi antar individu yang berhubungan dengan urusan resmi dalam perusahaan, misalnya mengenai pangkat dan gaji dan komunikasi informal adalah interaksi yang dilakukan tidak menyangkut masalah resmi atau urusan diluar perusahaan, misalnya mengenai hobi dan kegemaran.

5. Media

Dilihat dari segi media, komunikasi dapat berupa komunikasi visual yaitu interaksi yang dilakukan dengan bantuan alat untuk mengirimkan informasi yang dapat dirangsang oleh penglihatan manusia, komunikasi audial adalah interaksi dilakukan dengan bantuan media yang dapat diterima oleh pendengaran manusia dan komunikasi audio-visual adalah interaksi yang dilakukan dengan bantuan media yang informasinya diterima oleh pendengaran dan penglihatan manusia secara bersama-sama.

6. Cara penyampaian

Dari segi penyampaian, pesan dapat dibagi menjadi komunikasi verbal adalah interaksi individu yang penyampaian informasinya menggunakan kata yang mudah dipahami orang lain secara lisan maupun tertulis sedangkan komunikasi non-verbal atau komunikasi tanpa kata, yaitu interaksi yang penyampaian informasi dengan menggunakan simbol, isyarat dan perilaku yang tidak menggunakan kata dalam berkomunikasi, misalnya menulis dengan tinta merah untuk menunjukkan kesalahan dan berdiam diri untuk menunjukkan kesedihan.

2.1.3.4 Indikator Komunikasi

Terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi komunikasi yang dibahas oleh (Yunsepa, 2018:45), yaitu:

1. Pemahaman informasi
2. Kesenangan rekan kerja
3. Pengaruh sikap dan tingkah laku
4. Hubungan antar karyawan yang semakin baik

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja artinya sikap puas yang dirasakan anggota karyawan terhadap pekerjaannya dengan mendapatkan peralatan, penempatan, perlakuan, pujian terhadap hasil, dan suasana lingkungan kerja. Jika karyawan sudah

mendapatkan rasa puas dalam pekerjaannya akan senantiasa mementingkan pekerjaannya daripada balas jasa yang diharapkan (Hasibuan, 2017:202).

Dalam Penelitian (Agustini, Putra, & Dumenta, 2018:32) kepuasan kerja adalah perasaan, sikap dan penilaian anggota karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan dan ada kaitannya terhadap jenis pekerjaan, tempat kerja, kompensasi, hubungan rekan kerja, interaksi sosial di tempat kerja. Jadi bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat terpenuhi dengan kebutuhan dan keinginan karyawan melalui aktivitas kerja seharinya.

Kepuasan kerja merupakan emosional anggota karyawan yang menunjukkan suasana hati senang terhadap karyawan dalam melihat apa yang dikerjakan dan cerminan rasa puas karyawan pada pekerjaannya. Dampak sikap positif karyawan pada tugas pekerjaan yang dilakukan dengan segala sesuatu disekitar lingkungan kerja (Tanjung, 2016:111).

Kepuasan kerja dapat diartikan kumpulan rasa puas karyawan pada pekerjaan, apakah senang atau suka dari interaksi antar rekan karyawan dalam lingkungan kerja atau persepsi pada sikap karyawan secara mental dan sebagai sebuah penilaian karyawan terhadap apa yang dikerjakanya (Priansa, 2018:291).

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut (Hasibuan, 2017:203), antara lain:

1. Adil dalam mendapatkan balas jasa, dalam hal ini pihak perusahaan memberi imbalan yang memuaskan dengan target kerja dapat diselesaikan.

2. Keahlian pada posisi yang tepat, dalam hal ini karyawan akan mendapatkan penempatan jabatan sesuai dengan bidang karyawan tersebut.
3. Berat ringannya pekerjaan, dalam hal ini karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja yaitu dengan pembagian kerja yang sesuai dengan bidang kerja karyawan tersebut.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan, dalam hal ini karyawan merasakan kondisi serta lingkungan kerja yang bersahabat.
5. Alat kerja yang membantu dalam pekerjaan, dalam hal ini karyawan mendapatkan fasilitas kerja yang memadai.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dalam hal ini sikap dan gaya kepemimpinan pada perusahaan mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan.
7. Sikap monoton dalam bekerja, dalam hal ini karyawan mendapatkan pekerjaan yang dapat memberikan pengalaman kerja yang menarik.

Berikut ada berbagai faktor yang bisa dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja di perusahaan (Priansa, 2018:301), yaitu:

1. Psikologi

   Ialah masalah yang kaitannya dengan jiwa karyawan, seperti keinginan bekerja, rasa tentram dalam kerja, sikap mengenai pekerjaan, keterampilan dan bakat yang dimiliki.
2. Sosial

   Ialah masalah yang kaitannya dengan interaksi antar karyawan, seperti antar rekan kerja, dengan pimpinan dan orang lain yang beda dibidang pekerjaan.

3. Fisik

Ialah masalah yang kaitannya dengan keadaan lingkungan kerja dan kondisi karyawan secara fisik, seperti bagian pekerjaannya, aturan jam kerja, pertukaran udara, alat kerja, kesehatan fisik karyawan, suhu udara, situasi ruangan, pencahayaan, umur dan lainnya.

4. Finansial

Ialah masalah yang kaitannya dengan bentuk jaminan terhadap kesejahteraan karyawan, seperti jumlah pemberian upah atau gaji sebagai jaminan hari tua, tunjangan karyawan, tersedianya fasilitas, naik jabatan dan lainnya.

2.1.4.3 Dampak Kepuasan Kerja

Perilaku-perilaku dan hasil kerja dapat dikatakan sebagai rasa kepuasan pada karyawan. Dibawah ini disebutkan tentang dampak kepuasan kerja (Priansa, 2018:294), yaitu:

1. Kinerja

Kinerja yang dinilai bagus dan dihargai akan memperoleh kepuasan kerja yang lebih tinggi dalam pekerjaan daripada tidak mendapatkan penghargaan pada pekerjaan tertentu. Dengan begitu, karyawan yang kinerjanya baik memperoleh *reward*/penghargaan dan yang menyebabkan kepuasan kerja itu pada penghargaan yang didapatkan.

2. *Organizational citizenship behavior*

Kepanjangan dari OCB yang disebut pula ekstra pada perilaku adalah perilaku dan sikap karyawan dalam memberi bantuan pada rekan kerjanya dan mencapai tujuan perusahaan.

3. Perilaku menghindar karyawan

a. Ketidakhadiran karyawan

Ketidakhadiran artinya faktor rendahnya tingkat efektif perusahaan dalam peningkatan biaya untuk karyawan sehingga perlunya pengganti dalam perusahaan untuk mengganti karyawan yang izin.

b. Pindah kerja (*Turnover*)

Pindah kerja merupakan suatu hal yang merugikan perusahaan karena perlu mengorbankan biaya besar untuk merekrut karyawan baru untuk pengganti karyawan yang pindah kerja.

4. *Burnout*

artinya sikap emosional dan situasi psikologis yang terjadi ketika pekerjaan berlangsung. *Burnout* juga bisa disebut sebagai sikap emosi terhadap pekerjaan yang terjadi pada karyawan yang sedang mengalami kelelahan dan rendahnya motivasi kerja.

5. Kesehatan secara fisik dan mental

Suatu studi longitudinal yang membahas bahwa tingkat kepuasan kerja ialah peramalan yang sesuai mengenai panjangnya umur (*longevity*) atau rentang kehidupan karyawan.

6. Perilaku kontraproduktif

   Perilaku kontraproduktif merupakan kegiatan yang dikerjakan karyawan dengan sengaja ataupun tidak sengaja yang dapat membuat perusahaan mengalami kerugian.

7. Kepuasan dalam hidup

   Sikap yang saling berhubungan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari merupakan faktor dapat dijadikan respon karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat berbagai indikator yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang terdiri dari (Busro, 2018:102):

1. Jenis pekerjaan mereka sendiri

   Faktor utama rasa puas pada pekerjaan yang memperoleh kesan menarik, kesempatan dalam pengembangan diri, kesempatan bertanggung jawab terhadap tugas dan peningkatan pada karyawan.

2. Gaji/upah/tunjangan

   Sebuah multidimensi dalam kepuasan pada pekerjaan. Besarnya gaji yang didapatkan karyawan menjadi suatu penilaian terhadap kepuasan, hal tersebut dapat dilihat dari kepantasan dan kelayakan.

3. Promosi karier

   Suatu kesempatan dalam mengembangkan kemampuan secara intelektual dan meningkatkan keahlian untuk dapat menjadi motivasi pada karyawan sehingga kepuasan dapat terwujud.

4. Supervisi/pengawasan

   Keahlian manajer dalam memberikan perhatian dan dorongan kepada karyawan. Pertama-tama fokus pada karyawan dengan mengukur tingkat ketertarikan dan kepedulian terhadap karyawan. Selanjutnya adalah partisipasi karyawan dalam organisasi atau bagaimana karyawan dalam mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

5. Rekan kerja/Kerja sama

   Teman sekerja yang dapat bekerja sama dalam bentuk tim adalah faktor yang menimbulkan kepuasan kerja dan juga diskusi kelompok adalah tim yang bekerja dengan kompak dapat menjadi nasehat, dorongan, bantuan dan kenyamanan kepada anggota karyawan.

6. Keadilan

   Suatu sikap adil yang dirasakan oleh karyawan dalam melakukan tugas nya. Pemimpin yang bijaksana akan melakukan segala sesuatu dengan mempertimbangkan apa yang dapat mempengaruhi keadilan yang dialami oleh para karyawan.

7. Hasil pekerjaan secara keseluruhan

   Dalam melaksanakan pekerjaanya, karyawan akan menyelesaikannya dengan cara tersendiri sesuai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan sehingga hasil dari pekerjaan dianggap penting oleh pemimpin dalam perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah ditemukan variabelnya berkaitan dengan penelitian ini agar dapat memperkuat landasan teori.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Hasil dari Penelitian
1	(Tanjung , 2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Disiplin kerja dan kompetensi melalui budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 2. Disiplin kerja dan kompetensi melalui budaya organisasi perlu dipertahankan.
2	(Hutagal ung & Ritonga, 2018)	Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Iklim organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, 2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	(Supriya di et al., 2017)	Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
4	(Ardianti et al., 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi)	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5	(Ariani & Assarofa, 2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan:	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. 2. Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan,

		Studi Kasus Pada PT Palma Plantasindo di Desa Sunge Batu Kecamatan Pasir Belengkong Kabupaten Paser		3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.
6	(Yunsepa, 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
7	(Saputra & Turnip, 2018)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3b Sumbagut	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Motivasi, komunikasi dan disiplin kerja dapat secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen kepuasan kerja
8	(Usman, 2019)	Impact of organizational culture, organizational communication and supervisor support on the job satisfaction of employees working in online IT based distance learning institutions of Pakistan	Analisis Regresi Linear Berganda	1. Budaya organisasi, komunikasi organisasi dan dukungan pengawas memiliki dampak positif pada kepuasan kerja karyawan.
9	(Duha, 2018)	Lecturer Job Satisfaction Affected By Discipline And Motivation Mediated By Organizational Commitment	Analisis jalur dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)*	1. Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap organisasi komitmen 2. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. 3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 4. Disiplin dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui organisasi komitmen.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir yaitu penjelasan sementara dalam hubungan antara variabel independen dan dependen yang diteliti.

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

(Tanjung, 2016:120) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa adanya masalah disiplin kerja yang dikarenakan pekerjaan yang disukai dan kondisi kerja. Terjadinya ketidakpuasnya karyawan dalam bekerja ditimbulkan akibat tidak adanya pujian dari atasan, tidak ada peluang yang diberikan untuk berprestasi dan kurang menyenangkan keadaan kerja. Dengan demikian hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

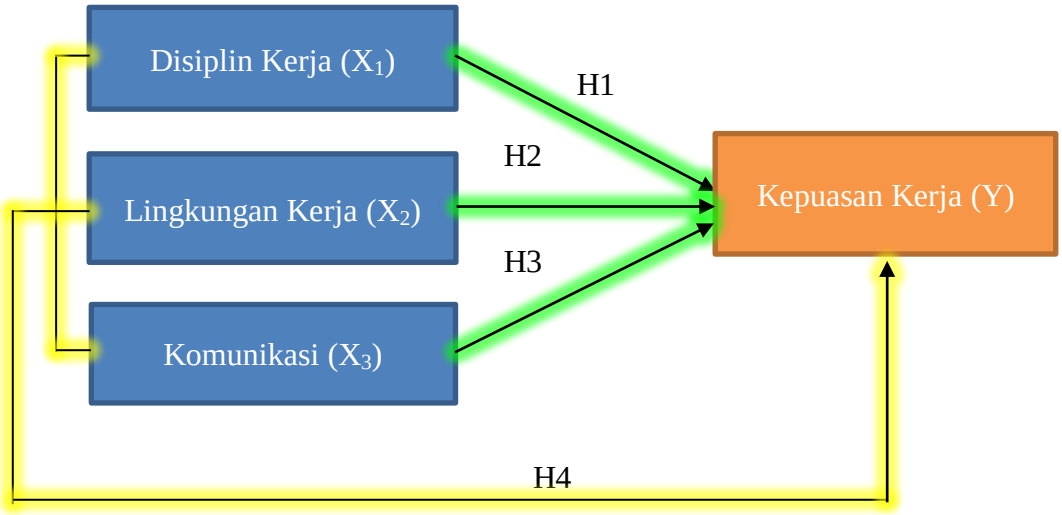
2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

(Ardianti et al., 2019:28) melakukan penelitian yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja ada pengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Penelitian tersebut membuktikan kondisi lingkungan kerja makin nyaman maka peningkatan pada kepuasan kerja akan mengalami secara signifikan. Para karyawan selalu menginginkan lingkungan kerja yang tentram, menyenangkan dan saling membantu satu sama lain. Tersedianya sarana dan juga alat bantu kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara individu, Dengan begitu karyawan dapat merasakan kepedulian dan sikap perhatian yang diberikan dari perusahaan.

2.3.3 Hubungan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

(Putra & Adnyani, 2019) melakukan penelitian yang membuktikan komunikasi ada pengaruh terhadap kepuasan kerja secara signifikan dan positif. Terjadinya komunikasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menurunnya kepuasan kerja dikarenakan komunikasi yang terjadi buruk.

Berdasarkan pembahasan hubungan antar variabel dapat dibuat kerangka pemikiran dengan gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan berdasarkan teori yang relavan dan pengumpulan data belum sesuai dengan fakta. Berdasarkan rumusan kerangka pemikiran maka peneliti dapat membuat hipotesis pada penelitian ini, yaitu:

H_1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Tirta Putra Malindo Sejati.

H_2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Tirta Putra Malindo Sejati.

H_3: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Tirta Putra Malindo Sejati.

H_4: Disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Tirta Putra Malindo Sejati.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan sebuah aturan yang dipakai untuk analisis data, pengumpulan dan pemilihan keseluruhan data oleh peneliti (Indriantoro & Supomo, 2013:10). Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT Tirta Putra Malindo Sejati.

Metode pengumpulan data merupakan metode penelitian yang dipakai bersama daftar pertanyaan atau sajian angket dengan penggunaan skala rating. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini masuk kedalam kategori deskriptif kuantitatif yang bertujuan mengenai pemecahan masalah yang dibuktikan tidak adanya berpengaruh secara langsung dengan konsep teoritis. Dari segi permasalahan, penelitian ini bertujuan menyelesaikan masalah yang muncul dan menarik kesimpulan pada hipotesis yang dibuat, yang tergolong penelitian statistik inferensial.

3.2 Operasional Variabel

Variabel adalah suatu objek yang pengukurannya dengan menggunakan berbagai nilai untuk memperoleh informasi dan kesimpulan yang lebih jelas tentang masalah-masalah tertentu. Arti operasional adalah cara untuk penentuan objek sehingga menjadi variabel yang dapat diukur secara fisik (Indriantoro & Supomo, 2013:69). Penggunaan dua jenis variabel yang telah dibahas dari kaitan

antar variabel dalam penelitian, variabel independennya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja karyawan.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel penyebab berubahnya variabel terikat, atau variabel yang memengaruhi berubahnya variabel dependen yang biasanya disebut iuga variabel prediktor atau variabel independen (Kasmadi & Sunariah, 2014:18). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja (X_1)

   Terdapat indikator-indikator disiplin kerja dalam penelitian (Hasibuan, 2017:194), yaitu:

   a. Tujuan dan kemampuan
   b. Keadilan
   c. Pengawasan ketat
   d. Sanksi atau hukuman
   e. Ketegasan
   f. Hubungan kemanusiaan

2. Lingkungan kerja (X_2)

   Indikator yang berpengaruh pada lingkungan kerja pada suatu perusahaan (Rohim, 2018:109), yaitu:

   a. Pewarnaan
   b. Penerangan
   c. Udara

d. Suara Bising

e. Ruang Gerak

f. Kebersihan

3. Komunikasi (X_3)

Indikator-indikator komunikasi dalam penelitian (Yunsepa, 2018:45), yaitu:

a. Pemahaman informasi

b. Kesenangan rekan kerja

c. Pengaruh sikap dan tingkah laku

d. Hubungan antar karyawan yang semakin baik

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang terjadi dengan adanya hubungan dari variabel lain sehingga menyebabkan variabel tersebut berubah. Sederhananya adalah variabel penerima akibat yang disebabkan adanya variabel bebas (Kasmadi & Sunariah, 2014:18). Indikator-indikator dalam kepuasan kerja (Y) pada penelitian ini (Busro, 2018:102) adalah:

1. Jenis pekerjaan mereka sendiri
2. Gaji/upah/tunjangan
3. Promosi karier
4. Supervisi/pengawasan
5. Rekan kerja/Kerja sama

Untuk pembahasan yang lebih jelas mengenai operasional variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X_1)	Disiplin adalah upaya manajemen perusahaan dengan memberi dorongan kepada karyawan dalam perusahaan untuk memenuhi syarat peraturan yang harus dipatuhi dan standar kerja yang harus dicapai.	1. Tujuan dan kemampuan 2. Keadilan 3. Pengawasan ketat 4. Sanksi atau hukuman 5. Ketegasan 6. Hubungan kemanusiaan	*Rating*
Lingkungan Kerja (X_2)	Lingkungan kerja adalah seluruh alat kerja, alat tulis dan bahan dipakai dalam bekerja dan terdapat seseorang yang bekerja, metode dan cara kerjanya dan pengaturan kerjanya dalam bentuk individu maupun kelompok.	1. Pewarnaan 2. Penerangan 3. Udara 4. Suara bising 5. Ruang gerak 6. Kebersihan	*Rating*
Komunikasi (X_3)	komunikasi didefinisikan suatu proses pertukaran atau penyampaian informasi dan pendapat dari pengirim pesan kepada penerima pesan dengan peralatan sebagai komunikasi secara lisan maupun tertulis.	1. Pemahaman infromasi 2. Kesenangan rekan kerja 3. Pengaruh sikap dan tingkah laku 4. Hubungan antar karyawan yang semakin Baik	*Rating*
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan emosional anggota karyawan yang menunjukkan suasana hati senang terhadap karyawan dalam melihat apa yang dikerjakan dan cerminan rasa puas karyawan pada pekerjaannya.	1. Jenis pekerjaan mereka sendiri 2. Gaji/upah/ tunjangan 3. Promosi karier 4. Supervisi/ Pengawasan 5. Rekan kerja/ Kerja sama	*Rating*

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi, yaitu sekumpulan individu dan kelompok, semua kejadian yang mempunyai ciri-ciri tersendiri dalam suatu wilayah (Indriantoro & Supomo, 2013:115). Pada penelitian ini yang dijadikan populasi, yaitu karyawan PT Tirta Putra Malindo Sejati yang berjumlah sebanyak 118 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel, yaitu sebagian atau keseluruhan elemen yang merupakan bagian dari populasi (Indriantoro & Supomo, 2013:115). Penggunaan sampel dilakukan bila dalam suatu penelitian memiliki populasi yang besar dan mengalami keterbatasan waktu, dana atau tenaga.

Teknik sampling merupakan teknik yang dipakai untuk mengambil sebuah sampel. Dengan sedikitnya jumlah dari populasi sehingga penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan total populasi 118 orang. Sampling jenuh merupakan sebuah teknik yang menentukan sampel dengan mengambil seluruh jumlah populasi dijadikan sampel pada penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah bagian uji data dalam proses penelitian yang berhubungan dengan metode, cara dan sumber untuk mendapatkan hasil data penelitian (Indriantoro & Supomo, 2013:11). Penggunaan teknik dalam mengumpulkan data dilakukan dengan peninjauan langsung dan penyebaran kuesioner ke setiap responden atau karyawan yang bekerja di PT Tirta Putra

Malindo Sejati yang merupakan objek penelitian dalam memperoleh data primer. Data primer bisa diperoleh berdasarkan teknik yang digunakan, yaitu:

1. Wawancara (*Interview*)

   Wawancara adalah teknik atau metode yang dipergunakan dalam mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan melalui tatap muka dengan responden. Teknik wawancara ini perlu melakukan hubungan atau komunikasi antara peneliti dengan responden (Indriantoro & Supomo, 2013:152).

2. Kuesioner/Angket (*Questionnaires*)

   Pertanyaan dari peneliti yang dinyatakan melalui kuesioner secara tertulis dan akan diberikan kepada setiap responden untuk menjawab pertanyaan yang dikemukakan oleh peneliti. Kuesioner dapat disebarkan dengan banyak cara seperti peneliti menyampaikan kuesioner secara langsung, pengiriman melalui majalah atau paket, disebarkan ditempat yang banyak dikunjungi orang, pengiriman melalui faksimile atau penggunaan teknologi komputer (Indriantoro & Supomo, 2013:154).

3. Observasi

   Observasi adalah suatu pencatatan atas perilaku orang (subjek), objek benda dan seluruh kejadian secara sistematis dengan proses tanpa harus mengajukan pertanyaan atau hubungan komunikasi dengan orang lain. Kelebihan metode observasi adalah data yang didapatkan tidak terdistorsi, lebih tepat dan terhindar dari *response bias* (Indriantoro & Supomo, 2013:157).

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diuji menggunakan aplikasi SPSS 25. Jawaban dari setiap pertanyaan memakai skala *rating* yang diberi skor.

Tabel 3.2 Skala *Rating*

Skala Rating	Peringkat
Sangat tidak setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Rating scale adalah skala pengumpulan data dalam observasi dengan cara menilai individu atau situasi, menggolongkan, menjelaskan dan memperoleh data dalam bentuk daftar isinya berupa tingkah laku atau sifat yang ingin diteliti dan dicatat secara bertingkat. *Rating scale* merupakan data yang diperoleh dalam bentuk data kuantitatif (angka) yang kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif tetapi dalam rating scale responden akan memilih salah satu jawaban kuantitatif yang telah disediakan.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses uji data dengan hasil yang didapatkan sebagai bukti yang bertujuan mengambil kesimpulan dalam penelitian. Dengan hasil yang didapatkan bukti yang jelas, peneliti menganalisis data penelitian dengan menggunakan teknik statistik. Solusi dari masalah atau konteks jawaban yang diperoleh tergantung pada teknik statistik yang digunakan dalam penelitian (Indriantoro & Supomo, 2013:11).

Sebagai peneliti harus lebih jeli menentukan metode statistik yang berhubungan langsung dalam menganalisis data agar berkesimpulan rasional. Analisis terbagi menjadi dua jenis, yaitu analisis kualitatif dan kuantitatif. Pada penelitian ini analisis kuantitatif atau disebut juga analisis statistik yang akan digunakan.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif ialah metode atau cara yang berhubungan dengan penggunaan dalam mengumpulkan data dan menyajikan sebuah data sehingga dapat memperoleh hasil yang dapat digunakan (Kasmadi & Sunariah, 2014:100). Analisis deskriptif ialah metode untuk membahas subjek dan data penelitian dengan menggunakan penyajian data secara berurutan dan tidak mengambil simpulan dari hasil penelitian (Priyatno, 2010:9).

Dalam penelitian ini, cara yang digunakan adalah untuk menjabarkan atau memberikan informasi yang didapatkan dari variabel bebas dan variabel terikat serta memberikan jawaban hipotesis deskriptif atas masalah yang diteliti.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner dan akan menggunakan uji validitas data dan uji reliabilitas data untuk menganalisis data.

3.5.2.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas bertujuan untuk menentukan kemampuan dari alat untuk mengukur data yang ingin diketahui. Jadi peneliti dapat mengukur pertanyaan kuesioner yang dibuat apakah bisa digunakan untuk menyempurnakan kuesioner

dalam mengukur jawaban dari responden. Untuk mendapatkan parameter yang valid atau tidaknya, dapat melihat hasil dari angka koefisien korelasi *Rank Spearman* dan *Pearson Product Moment* pada pengujian yang dilakukan (Wibowo, 2012:35).

Rumus yang digunakan berdasarkan nilai koefisien korelasi *Product Moment* yaitu:

$$r_{ix} = \frac{\mathrm{n} \sum ix - (\sum i)\,(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i^2)\,][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$ **Rumus 3.1** Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Sumber: (Wibowo, 2012:37)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi

i = Skor item

x = Skor total dari x

n = Jumlah banyaknya subjek

Nilai uji dibuktikan menggunakan SPSS dua sisi atau *two tailed* dengan taraf nilai signifikansi 0,05 yang merupakan penilaian asli dari SPSS. Syarat dan kriteria yang menunjukkan bahwa suatu data diterima atau *valid* dan tidaknya, jika:

1. Apabila r hitung lebih besar dari r table (uji dua sisi dengan sig 0,050) jadi item pada pertanyaan dinyatakan valid dan berkorelasi signifikan terhadap skor total item.
2. Apabila r hitung lebih kecil dari r table (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item pada petanyaan dinyatakan tidak valid dan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item.

Tabel 3.3 Range 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

Reliabilitas adalah metode yang digunakan dalam penelitian sebagai alat ukur untuk dapat dijadikan atau dipercaya dalam pengukuran data melalui indeks. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur dan mengetahui tingkat konsistensi dan kepastian dari sebuah alat ukur (Wibowo, 2012:52).

Penggunaan uji reliabilitas dengan alat ukur metode *Cronbach's Alpha* dengan rumus:

$$r_{ix} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_{1^2}}\right]$$

Rumus 3.2 Koefisien Korelasi Metode *Cronbach's Alpha*

Sumber: (Wibowo, 2012:52)

Keterangan:

r_{ix} = Reliabilitas instrument

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_{b^2}$ = Jumlah varian pada butir

σ_{1^2} = Varian total

Pembuktian nilai uji dengan SPSS uji dua sisi dengan taraf signifikasi nilai asli dari SPSS yaitu 0,05. Nilai alpha yang dihasilkan dengan menggunakan SPSS lebih besar dari pada nilai r_{tabel} atau nilai kritis *product moment* merupakan kriteria

yang menyatakan diterima dan tidaknya suatu data secara reliabel. Nilai yang tidak mencapai angka 0,6 dinyatakan kurangnya reliabilitas yang dimiliki, untuk nilai di angka 0,7 dapat diterima dan nilai yang mencapai angka 0,8 dinyatakan baik (Wibowo, 2012:53).

Tabel 3.4 Indeks Koefisien Reliabilitas

No.	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Cukup
4	0,60 - 0,799	Tinggi
5	0,80 - 1,00	Sangat tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012:53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Dalam memperoleh hasil *pre-test*, pengumpulan data menggunakan uji asumsi terhadap objek, jenis perolehan data dan bentuk data dari perolehan sekumpulan data awal untuk diproses lebih lanjut, *Best Linier Unbiased Estimator* atau *BLUE*.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi secara normal atau tidak dalam penelitian. Pengujian normalitas menunjukkan pengambilan sebuah sampel dari keseluruhan populasi dengan data penelitian berdistribusi normal (Kasmadi & Sunariah, 2014:92). Pengujian ini digunakan untuk memperoleh nilai residu dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Nilai residu yang menunjukkan suatu data

penelitian berdistribusi normal akan menyerupai bentuk lonceng atau *bell shaped curve* (Wibowo, 2012:61).

Perolehan uji normalitas dapat menggunakan *Histogram Regression Residual* sesuai standar tertentu, Nilai *Kolmogorov-Smirnov*, dan analisis *Chi Square*. Kurva nilai Residual yang terstandarisasi secara normal jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* Z lebih kecil dari Z_{tabel} atau menggunakan nilai *Probability* Sig (2 *tailed)* > α ; sig > 0,05 (Wibowo, 2012:62).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ialah sebuah hasil yang didapatkan dengan cara menguji dan mendeteksi apakah persamaan yang dihasilkan terjadi gejala multikolinearitas. Hasil yang diperoleh dari tool uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk mengetahui apakah terjadinya gejala multikolinearitas. Nilai yang dihasilkan oleh uji digunakan pada variabel bebas terhadap variabel terikatnya untuk mengetahui suatu variabel bebas mempunyai hubungan atau korelasi dengan variabel bebas lainnya dengan melihat nilai VIF yang diperoleh.

Model yang menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas itu dengan nilai VIF tidak lebih dari angka 10, artinya tidak adanya hubungan korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui gejala multikolinearitas juga dapat menggunakan cara lain adalah dengan mengorelasikan antar variabel bebasnya, jika diperoleh nilai koefisien korelasi variabel bebas tidak lebih dari angka 0,5 maka model tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadinya gejala multikolinearitas (Wibowo, 2012:88).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada varian variabel ada gejala yang terjadi pada model yang berbeda. Salah satunya adalah Uji *Park Gleyser* yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dengan hasil dari nilai *absolute* residualnya setiap variabel bebas. Jadi perolehan hasil nilai probabilitasnya dengan nilai signifikansi lebih besar dari angka 0,05 nilai *alpha*-nya, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model tersebut (Wibowo, 2012:93).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Model regresi ini digunakan sebagai alat uji untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan data yang memiliki syarat-syarat saat melakukan pengujian, diantaranya: dengan menggunakan tipe data yang memiliki skala rasio atau interval, data sudah berdistribusi secara normal, memenuhi syarat *BLUE* atau memenuhi perolehan nilai estimasi yang tidak bias pada suatu uji (Wibowo, 2012:126).

$Y' = a + b1x1 + b2x2 + b3x3 + \cdots + bnxn$ **Rumus 3.3** Regresi Linear Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012:127)

Keterangan:

Y’ = Variabel kepuasan kerja

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

x_1 = Disiplin kerja

x_2 = Lingkungan kerja

x_3 = Komunikasi

xn = Variabel independen ke-n

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 bertujuan dalam pengukuran persentase atau jumlah sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi. Koefisien determinasi adalah angka yang diperoleh untuk menunjukkan sejauh mana kondisi yang sebenarnya yang dijelaskan dari model yang terbentuk. Koefisien ini juga digunakan untuk mengetahui persentase keragaman atau besaran proporsi variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian (Wibowo, 2012:135).

3.5.5 Uji Hipotesis

Uji ini dapat menggunakan dua cara dalam penelitian, yaitu dengan melihat hasil nilai probabilitas (α), tingkat signifikansi dan tingkat kepercayaan (*confidence interval)*. Dalam pengujian dengan menggunakan tingkat signifikansi, selalu menggunakan nilai signifikansi angka 0.05. Tingkat signifikansi yaitu besarnya tingkat probabilitas terjadi kesalahan tipe I, seperti hipotesis itu benar akan menolak kesalahan hipotesis. Tingkat kepercayaan biasanya adalah sebesar 95%, yang berarti nilai sebesar 95% akan dijadikan nilai sampel dari keseluruhan nilai populasinya, dengan mengambil sampel yang diteliti (Wibowo, 2012:124).

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menguji hipotesis (Wibowo, 2012:125), yaitu:

1. Uji yang menggunakan data sampel adalah uji hipotesis.
2. Uji memperoleh hasil keputusan menerima H0 atau sebaliknya menolak H0.
3. Hasil nilai uji yang diperoleh dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung atau nilai F dan nilai Sig.
4. Kesimpulan yang diperoleh dengan melihat kurva atau gambar untuk menentukan daerah terima dan daerah tolak suatu pengujian hipotesis nul.

3.5.5.1 Uji t (Regresi Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui hubungan suatu model regresi variabel independen (x_1, x_2,…x_n) yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y) (Priyatno, 2010:68). Uji t juga digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang berpengaruh signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

$t\ hitung = \frac{bi}{Sbi}$ **Rumus 3.4** Uji t

Sumber: (Priyatno, 2010:68)

Keterangan:

bi = Koefisien regresi variabel

Sbi = Standar error variabel

Jika nilai signifikansi tidak lebih dari angka 0,05 dan t_{hitung} lebih besar dari t_{table} bisa dikatakan Ha diterima dan Ho ditolak maka variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya bila nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan t_{hitung} lebih kecil dari t_{table} maka pengaruh variabel bebas (X) tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y).

3.5.5.2 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas (x_1, x_2,…x_n) secara bersama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) (Priyatno, 2010:67).

F hitung $= \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-l)}$ **Rumus 3.5** Uji F

Sumber: (Priyatno, 2010:67)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Jika hasil uji dengan tingkat signifikansi (α=5%) dibawah 0,05 dan $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sebaliknya bila nilai signifikansi diatas 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Dalam proses pelaksanaan penelitian, peneliti memilih lokasi penelitian dan jadwal penelitian yang sudah tersusun secara sistematis, yaitu:

3.6.1 Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan penulisan skripsi ini, lokasi penelitian adalah PT Tirta Putra Malindo Sejati yang beralamat di Komp Anugerah Bizpark Blok A No 1, Jl. Yos Sudarso, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dilakukan dari bulan September 2019 sampai dengan bulan Januari 2020.

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

Kegiatan	**Bulan**																			
	September				**Oktober**				**November**				**Desember**				**Januari**			
	1	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**
Pengajuan Judul																				
Studi Pustaka																				
Metode Penelitian																				
Kuesioner																				
Pengolahan Data																				
Kesimpulan																				
Penyelesaian Skripsi																				