

**PENGARUH KONDISI KERJA, KOMUNIKASI DAN GAJI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SARWA KARYA WIGUNA**



OLEH

FICKY HERLANDO

14190110

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E)**

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

2018



PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

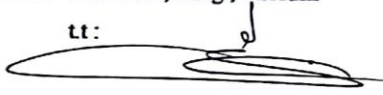
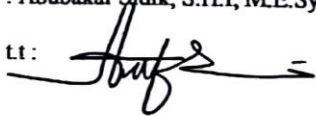


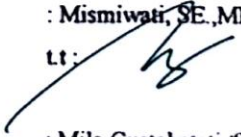

Formulir E.4

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM

Nama : Ficky Herlando
NIM/Jurusan : 14190110/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kondisi Kerja, Komunikasi, dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 05 Desember 2018

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: Nilawati, S.Ag., M.Hum t.t: 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Abubakar Sidik, S.H.I, M.E.Sy t.t: 
Tanggal	Penguji Utama	: Dinnul Alfian Akbar, SE., M.Si t.t: 
Tanggal	Penguji Kedua	: Hj. Siti Mardiah, S.Hi., M.Si t.t: 
Tanggal	Ketua	: Mismiwati, SE.,MP t.t: 
Tanggal	Sekretaris	: Mila Gustahatati, S.Ag., M.Hum t.t: 



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : **PENGARUH KONDISI KERJA, KOMUNIKASI, DAN GAJI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SARWA
KARYA WIGUNA**

Ditulis oleh : **Ficky Herlando**
NIM : **14190110**

Telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)

Palembang, Desember 2018
Dekan



Dr. Qodariah Barkah, M.H.I.
NIP. 197011261997032002



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama : Ficky Herlando
NIM/Jurusan : 14190110/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kondisi Kerja, Komunikasi, dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, 7 Desember 2018

Penguji Utama

Dinnul Alfian Akbar, S.E., M.Si
NIP. 197903272003121003

Penguji Kedua

Hj. Siti Mardiah, S.Hi., M.Si
NIK.198110192017012016



**Mengetahui
Wakil Dekan I**

Dr. Maftukhatuloslikhah, M.Ag
NIP.197509282006042001



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

**Pengaruh Kondisi Kerja, Komunikasi, dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Sarwa Karya Wiguna**

Yang ditulis Oleh:

Nama : Ficky Herlando
NIM : 14190110
Program : S1 Ekonomi Syariah

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis Islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqasyah* ujian skripsi.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Pembimbing Utama

Nilawati, S. Ag., M.Hum
NIP. 197308171997032003

Palembang, November 2018
Pembimbing Kedua

Abubakar Sidik, S.H.I, M.Sy.



KEMENTERIAN AGAMA
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG
 PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikry, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C

Hal : *Persetujuan Skripsi Untuk Dluji*

Kepada Yth.
 Ketua Program Studi
 Ekonomi Islam
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
 UIN Raden Fatah Palembang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Kami menyampaikan bahwa skripsi mahasiswa:

Nama : Ficky Herlando
 NIM/Program Studi : 14190110/Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Kondisi Kerja, Komunikasi, dan Gaji Terhadap
 Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna

Telah selesai dibimbing seluruhnya dan dapat diajukan untuk mengikuti ujian komprehensif dan munaqosyah skripsi.

Demikianlah pemberitahuan dari kami, bersama ini kami lampirkan skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Pembimbing Utama

Palembang, November 2018
 Pembimbing Kedua

Nilawati, S. Ag., M. Hum
 NIP. 197308171997032003

Abubakar Sidik, S.P.I., M.Sy.

MOTTO :

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada mereka sendiri”

(QS. Al-Ar Ra’d : 11)

“Jangan menjelaskan tentang dirimu kepada siapapun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu”

(Ali bin Abi Thalib)

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini Saya persembahkan kepada:

- ❖ *Bapak dan Ibu Tercinta yang selalu meberikan do'a dan dukungan.*
- ❖ *Saudara - Saudaraku Tersayang*
- ❖ *Keluarga Besar Ku*
- ❖ *Seseorang yang Motivasi*
- ❖ *Sahabat serta Teman Seperjuangan*
- ❖ *Almamaterku*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris Pengaruh Kondisi Kerja, Komunikasi, dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu Kondisi Kerja, Komunikasi, dan Gaji. Variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja Karyawan. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sarwa Karya Wiguna. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan kuisioner terhadap seluruh karyawan yang berjumlah 56 karyawan sebagai responden, dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara kondisi kerja (X1), komunikasi (X2), dan gaji (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi sebesar $Y = 0,238 X1 + 0,415 X2 + 0,447 X3$ dengan tingkat koefisiensi determinasi R^2 sebesar 0,567 atau 57 % serta menggunakan uji t yang menghasilkan jika t (table) pada $\alpha = 0,05$ atau 5%, diperoleh sebesar variabel kondisi kerja (X1) : $t_{hitung} = 2,586 > t_{tabel} = 1,6735$ atau nilai sig $0,013 < 0,05$. variabel komunikasi (X2) : $t_{hitung} = 4,256 > t_{tabel} = 1,6735$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$. dan variabel gaji (X3) : $t_{hitung} = 4,569 > t_{tabel} = 1,6735$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$. hal ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel kondisi kerja (X1), komunikasi (X2), dan gaji (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Sarwa Karya Wiguna.

Kata Kunci : Kondisi Kerja, Komunikasi, Gaji dan Kepuasan Kerja Karyawan

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Huruf Konsonan

ا = .	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = \$	م = m
ج = j	ض = dh	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = H
د = d	ع = ‘	ء = .
ذ = dz	غ = gh	ي = y
ر = r	ف = f	

B. Ta’ Marbutah

1. Ta’ marbutah sukun ditulis b contoh **بعبادة** ditulis bi’idabah.
2. Ta’ marbutah sambung ditulis ب **بعبادة رب** ditulis bil’ibadati rabbih.

C. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (----) = a
- b. Kasrah (---) = i
- c. Dhammah (----) = u

2. Vokal Rangka

- a. (اي) = ay
- b. (ي--) = iy

c. (او) = aw

d. (و---) = uw

3. Vokal Panjang

a. (ا----) = a

b. (ي---) = i

c. (و----) = u

D. Kata Sandang

Penulis al qamariyyah dan al syamsiyyah menggunakan al-:

1. Al qamariyah contohnya : “ الحمد ” ditulis al-hamd.
2. Al syamsiyyah contohnya : “ النمل ” ditulis al-naml.

E. Daftar Singkatan

H = Hijriyah

M = Masehi

h. = halaman

swt. = subhanahu wa ta`ala

saw. = sall Allah `alaih wa sallam

QS. = al-Qur`an Surat

HR = Hadis Riwayat

Terj. = terjemahan.

F. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata ijmak, nas, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kondisi Kerja, Komunikasi, dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna”** yang merupakan tugas dan kewajiban guna melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana (S-1) Ekonomi Islam.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungandari berbagai pihak, penulis juga menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan syukur, terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan saran, bantuan dan bimbingan . Sehubungan dengan itu, penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya terutama kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H.M. Sirozi, MA., Ph.D. selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
3. Ibu Titin Hartini, SE.,M.Si. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang

4. Ibu Nilawati, S.Ag., M.Hum selaku pembimbing I yang telah memberikan ilmu pengetahuannya, yang sabar dalam memberikan solusi terbaik, memberikan kritik dan saran yang membangun bagi penulis selama bimbingan.
5. Bapak Abubakar Sidik, S.H.I., M.E.Sy selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan ilmu pengetahuannya, yang sabar dalam memberikan solusi terbaik, memberikan kritik dan saran yang membangun bagi penulis selama bimbingan.
6. Bapak Dr. M. Rusydi., M.Ag selaku dosen pembimbing Akademik yang telah memberikan ilmu pengetahuannya, serta sabar dalam memberikan solusi, kritik maupun saran terbaik.
7. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Tata Usaha (TU) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
8. PT. Sarwa Karya Wiguna yang telah memberikan izin melakukan penelitian,
9. Kedua Orang Tua saya Bapak Wasis dan Ibu Samirah yang selalu mendoakan dan memberi dukungan baik secara moril maupun materil
10. Kakak dan ayuk ku tersayang Nursalim, Sufingi, Susanto, Tutiani, Didik Prasetya S.P
11. Keluarga Besar Kamsidi yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih dukungan dan doanya.
12. Seseorang orang yang terkasih Evi Levita Sari yang selalu memberikan semangat, do'a dan dukungan.

13. Sahabat saya pejuang skripsi Erry Januar Pratama, Harry Pradifta, Hilman Fali Lubis, Eko Setiawan, Eko Susanto, Dwitia chan yo, Eva Musdalifah, Era mazzida, Yulanda Rizky, terima kasih atas semua dukungan, doa serta waktunya sudah banyak membantu dalam pengerjaan skripsi ini.
14. Sahabat saya, OiOi Family, Seluruh Keluarga Besar EKI 3 2014 dan yang lainnya yang telah memberikan bantuan baik tenaga maupun do'a dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam 2014 UIN Raden Fatah Palembang yang tidak bias saya sebutkan satu persatu.
Atas semua bantuanya, bimbingan serta semangat dari berbagai pihak, mudah-mudahan itu semua bisa menjadi amal jariah di sisi Allah SWT. Penulis meminta maaf atas segala kekhilafan dan kekurangan dalam penulisan ini kepada Allah Penulis mohon ampun. Dengan harapan semoga penulisan inidapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Palembang, November 2018

Penulis

Ficky Herlando

NIM. 14190110

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan Skripsi	9

BAB II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori	11
1. Kondisi Kerja	11
2. Komunikasi	15
3. Gaji.....	26
4. Kepuasan Kerja Karyawan.....	30
B. Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Pemikiran	38
D. Pengembangan Hipotesis	39

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	41
B. Tempat dan waktu	41
C. Sumber data	41
D. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi	42
2. Sampel Penelitian	42
E. Metode Pengumpulan Data	43
F. Definsi Operasional	45
G. Instrumen Penelitian	48
a. Uji Validitas	48
b. Uji Reabilitas	48
H. Teknik Analisis Data	49
1. Uji Asumsi Klasik	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	54
1. Sejarah Berdirinya PT. Sarwa Karya Wiguna.....	54
2. Visi, Misi dan Motto Perusahaan	55
3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	56
B. Karakteristik Responden.....	64
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	65
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	66
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
C. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	68
1. Uji Validitas	68
2. Uji Realibilitas	70
D. Hasil Analisis Data	74
1. Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis	72
a. Uji Normalitas.....	72
b. Uji Linieritas.....	73
c. Uji Multikolinieritas.....	76
d. Uji Heterokedastisitas	77
2. Analisis Regresi Linier Berganda	78

3. Uji Hipotesis.....	79
a. Uji T	79
b. Uji R ²	80
E. Pembahasan Hasil Penelitian	81
1. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	81
2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	81
3. Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	82

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	83
B. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kondisi Kerja.....	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Gaji	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	73
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Variabel Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	74
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Variabel Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Variabel Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	75
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
Tabel 4.16 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	77
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	78
Tabel 4.18 Hasil Uji T.....	79
Tabel 4.19 Hasil Uji R2	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sarwa Karya Wiguna.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia. Di zaman era globalisasi sekarang ini, persaingan antara perusahaan dengan perusahaan lain semakin tajam, perkembangan suatu perusahaan pun semakin ketat dari hari ke hari. Setiap perusahaan memiliki berbagai cara untuk menghadapi persaingan yang begitu ketat sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan berkualitas. Salah satu caranya yaitu sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.¹

Maka dari itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Kesimbangan tersebut merupakan kunci utama agar perusahaan dapat berkembang secara produktif. Selain itu dalam menghadapi persaingan global, perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang dapat berdiri sendiri, tetapi harus dilihat dari kesatuan yang utuh dalam membentuk suatu sinergi.²

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila di antaranya ditunjang oleh

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2009) hlm. 1

² *Ibid*

suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.³ Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herdiana menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.⁴

Variabel komunikasi mempunyai hubungan berarti dengan bermacam-macam aspek kepuasan kerja. Dalam suatu perusahaan diperlukan iklim yang mendukung dalam komunikasi organisasi.⁵ Untuk menciptakan suatu organisasi yang efektif dan akan lebih memungkinkan mempengaruhi hubungan yang bersifat organisasi yang lebih menyenangkan dari pada yang tidak menyenangkan. Dari hal ini menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara komunikasi berorganisasi dengan kepuasan kerja dan hasil yang dicapai oleh pekerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan

³ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV. Manudar Maju, 2017) hlm. 28

⁴ Herdiana. "Pengaruh Kondisi Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. KAI (persero) Bandung". Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia, 2013

⁵ Muhammad Arni. *Komunikasi Organisasi*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2005) hlm 34

oleh Aprilliana Beki Sintia menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.⁶

Dalam masyarakat kita sekarang ini, gaji yang diberikan perusahaan cenderung untuk menentukan standar hidup serta kedudukan sosial dimasyarakat. Gaji yang diterima oleh karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Oleh sebab itu, perusahaan sekarang dituntut agar lebih memperhatikan gaji karyawan guna menarik karyawan supaya masuk bekerja dengan tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya sehingga karyawan merasa puas karena usaha mereka dihargai.

Oleh karena itu, pemimpin juga perlu melakukan pengawasan yang tepat sehingga karyawan merasa dihargai, merasa tanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Bagi para karyawan, pengawasan yang dilakukan diharapkan sebagai penilaian terhadap kerja mereka dan dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri karyawan. Karyawan merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai perusahaan. Sewajarnya dan sekaligus kelemahan–kelemahan yang ada dalam diri individu karyawan dapat diketahui. Kelemahan–kelemahan tersebut dapat diterima secara sadar oleh karyawan sebagai suatu kenyataan dan pada akhirnya akan menimbulkan dorongan dihati karyawan untuk memperbaiki diri.⁷

⁶ Aprilliana Beki Sintia. “*Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta*”. Skripsi Universitas Santa Dharma Yogyakarta, 2004

⁷ M. Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. 2012)

Oleh sebab itu penilaian kinerja karyawan akan terasa sangat penting sekali dalam suatu perusahaan, baik perusahaan mikro dan makro. Mengingat tanpa adanya tenaga kerja yang berkualitas tentu tidak mungkin tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal. Demikian halnya jika perusahaan yang besar dan memiliki peralatan yang canggih, modal yang besar, dan struktur organisasi yang bagus, tidak ada manfaatnya jika tidak didukung dengan karyawan atau tenaga kerja yang betul- betul handal dibidangnya.

Perusahaan juga harus memperhatikan prinsip keadilan dalam memberikan gaji kepada karyawannya. Karena semakin tinggi pemimpin memperhatikan karyawan dengan memberikan imbalan yang sesuai maka akan sesuai dengan apa yang akan diperoleh oleh perusahaan. Tetapi jika para karyawan diliputi rasa tidak puas atas gaji yang diberikan, dampaknya bagi perusahaan akan sangat bersifat negatif. Gaji merupakan bagian terpenting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya gaji yang diterima mencerminkan ukuran nilai dari hasil kerja mereka.⁸ Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ferry Febrianto bahwa Gaji Mempunyai Pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja.⁹

Gaji juga merupakan yang terpenting dalam suatu perusahaan diantaranya yaitu dengan adanya gaji maka perusahaan mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Tetapi jika gaji tidak di

⁸ Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta. BPFE. 2002)

⁹ Ferry Febrianto. "*Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada PO Sedyo Mulya Di Wonogiri*" Skripsi Universitas Muhamadiyah Surakarta, 2011

administrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang berkualitas yang dimilikinya. Sebagaimana dijelaskan dalam al-Quran dan Sunnah. Menurut Sabda Rasulullah saw dalam Hadis riwayat Ibnu Majah dari Ibnu Umar, bahwa Nabi Muhammad saw. Bersabda Diriwayatkan dari Umar ra, bahwasanya Nabi Muhammad saw bersabda,¹⁰

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Oleh karena itu al-Quran juga memerintahkan kepada manajer untuk membayar gaji para pekerja atau karyawan dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa manajer untuk membayar melebihi kemampuannya. Prinsip keadilan yang sama tercantum dalam surat Al-Jasiyah ayat 22.¹¹

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزَى كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (٢٢)

Jadi berdasarkan dari ayat di atas dan hadist maka sangatlah jelas bahwa setiap orang maupun pekerja atau pun karyawan yang telah memberikan kebaikan atau jasa baik kepada kita atau perusahaan demi kelangsungan aktivitas perusahaan tersebut maka dianjurkan untuk

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR.Ibnu Majah)

¹¹ Departemen Agama RI. *al-Qur'an dan Terjemahannya*. (Surabaya: Dana Karya 2004) hlm.179

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”

memberikannya upah sebagai pengganti dari tenaganya atau jasanya sesuai dengan kemampuan kita maupun perusahaan.

Salah satu perusahaan yang sedang berkembang PT. Sarwa karya Wiguna merupakan perusahaan berbadan Hukum yang bergerak dibidang general kontraktor, autorice distributor 3M dan agen resmi loket Paymen Point Online Banking (PPOB) berdiri pada tahun 2005 yang beralamat di Jl. Residen Abd. Rozak (Patal Pusri) Lr. Bakti LKMD No. 25 RT/RW. 45/9 Kel. Bukit Sangkal Kec. Kalidoni Palembang Sumatera Selatan 30114.¹²

PT. Sarwa Karya Wiguna bukanlah satu-satunya perusahaan yang bergerak dibidang general kontraktor, autorice distributor 3M dan agen resmi loket Paymen Point Online Banking (PPOB). maka di rasakan perlu bersaing secara sehat dengan perusahaan lain yang sejenis.

Agar dapat bersaing secara sehat PT. Sarwa Karya Wiguna harus dapat memperhatikan dan memenuhi kebutuhan serta keinginan karyawan sesuai dengan konstibusi yang diberikan perusahaan melalui pemberian gaji yang sesuai. Tujuan karyawan dan perusahaan pada dasarnya bertentangan satu sama lainnya. Salah satu contohnya adalah bahwa tujuan dari karyawan adalah menginginkan imbalan yang tinggi, sedangkan tujuan perusahaan adalah dengan mengeluarkan biaya seminimal mungkin.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka perlu dilakukan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu mendorong

¹² DIREKTORI- BADAN USAHA <http://www.akli.org/direktori-19-026-20070827123649>

penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kondisi Kerja, Komunikasi dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, yang menjadi permasalahan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna?
3. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoristis
 - a. Dengan penelitian ini dapat memperkaya teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia, khususnya mengenai “Pengaruh Kondisi Kerja, Komunikasi dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi penelitian sejenis maupun penelitian akademik lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi penulis, untuk menambah wawasan pengetahuan yang luas dan penyusunan karya ilmiah, sekaligus bekal penelitian-penelitian selanjutnya.
 - b. Bagi pihak lain, Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kondisi kerja, komunikasi dan gaji serta dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan yang dibahas penulis.
 - c. Bagi perusahaan PT. Sarwa Karya Wiguna, Hasil penelitian yang dilaksanakan diharapkan dapat dipakai sebagai pendorong bagi PT. Sarwa Karya Wiguna untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 - d. Bagi karyawan

Dapat menjadi masukan sekaligus informasi yang berkaitan dengan hubungan kondisi kerja, komunikasi dan gaji sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

E. Sistematika Penelitian Skripsi

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi dengan latar belakang permasalahan, permasalahan dan rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teoritik dan Pengembangan Hipotesis

Bagian ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian (uji validitas dan reliabilitas), dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data (d disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian).

Bab V Kesimpulan

Bab ini terdiri dari: simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menunjukkan hipotesis mana yang di dukung dan mana yang tidak didukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya. Kelebihan dan kekurangan. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang.

Daftar Pustaka

Lampiran-lampiran

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kondisi Kerja

Pada umumnya karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja apabila didukung oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja dan output perusahaan dapat meningkat. Sebaliknya apabila kondisi kerja atau lingkungan tempat kerja buruk maka kepuasan karyawan akan menurun, sehingga secara tidak langsung faktor kondisi kerja tersebut akan memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dan outputnya terhadap perusahaan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Komarudin, bahwa kondisi kerja atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.¹³

Kondisi kerja menurut Nitiseminto, ialah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja, yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan.¹⁴ Sementara Mangkunegara, mengungkapkan bahwa kondisi kerja atau lingkungan kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.¹⁵

¹³ Komaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2001) Hlm 87

¹⁴ Alex Soemaji. Nitisemito. *Manajemen Personalia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002) Hlm 183

¹⁵ Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung : Remaja Rosdakarya. 2005) Hlm. 103

a. Kondisi Lingkungan kerja Islami

Keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai *khalifah* (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.¹⁶

Pengertian Islam tentang lingkungan kerja islami merupakan sebuah entitas yang tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan manusia dan realitas lain Yang Ghaib, yang menciptakan alam. Alam merupakan representasi dari Allah, yang merupakan sumber keberadaan lingkungan itu sendiri. Realitas alam ini diciptakan dengan tujuan tertentu bukan karena kebetulan atau main-main. Lingkungan mempunyai eksistensi riil, objektif serta bekerja sesuai dengan hukum-hukum yang berlaku, yang disebut sebagai hukum Allah (*sunnatullah*).

Allah telah mentaqdirkan bahwa antara satu makhluk dengan lainnya di alam ini berfungsi saling berkaitan dan membutuhkan. Saling keterkaitan dan membutuhkan ini melahirkan suatu kesetimbangan yang dinamis (*a dynamic balance*), yang dengan kesetimbangan ini keberlanjutan kehidupan lingkungan bisa terjaga. Lingkungan dengan segala sumberdaya alamnya, bukan hanya untuk melayani atau memenuhi

¹⁶ Muhammad, Tolhah Hasan, *Islam Dalam Persepektif Sosio Kultural*, (Jakarta : Lantabora Press, 2005) hlm 19-20

kebutuhan manusia saja, akan tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan makhluk hidup lainnya. Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam/lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumberdaya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan kemashlahatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (*dzalim*) dan kerusakan (*fasad*). Dalam Al-Qur'an: ¹⁷

وَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا لِرُسُلِهِمْ لَنُخْرِجَنَّكُمْ مِنْ أَرْضِنَا أَوْ لَتَعُوذُنَّ فِي مِلَّتِنَا
فَأَوْحَىٰ إِلَيْهِمْ رَبُّهُمْ لَنُهْلِكَنَّ الظَّالِمِينَ

b. Jenis-jenis Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja di sini dapat berupa lingkungan fisik (contoh : suhu udara, ruang gerak, keamanan kerja, penerangan) dan nonfisik (contoh : berupa kondisi psikologis pekerja, kelelahan kerja, bosan kerja).

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sedarmayanti, bahwa kondisi lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Kondisi Lingkungan Kerja Fisik

¹⁷ Al-Qur'an, Digital Computer, QS. Ibrahim, ayat : 13

“Orang-orang kafir berkata kepada Rasul-rasul mereka: “Kami sungguh-sungguh akan mengusir kamu dari negeri kami atau kamu kembali kepada agama kami”. Maka Tuhan mewahyukan kepada mereka: “Kami pasti akan membinasakan orang-orang yang zalim itu,”

Lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.¹⁸

Lingkungan kerja fisik ini dibagi menjadi dua, antara lain:

Lingkungan yang berhubungan secara langsung dengan karyawan.

Misalnya: meja, kursi.

Lingkungan perantara yang dapat memengaruhi kondisi karyawan. Misalnya: sirkulasi udara, bau tidak sedap.

2) Kondisi Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merupakan seluruh kondisi yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.¹⁹

c. Adapun indikator kondisi kerja :

- 1) lingkungan yang bersih
- 2) penerangan yang cukup
- 3) sirkulasi udara yang baik
- 4) jaminan terhadap keamanan
- 5) tingkat kebisingan
- 6) hubungan kerja yang harmonis.²⁰

¹⁸ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2001)

¹⁹ *Ibid.*, Hlm 31

²⁰ Alex Soemaji Nitisemito. *Manajemen personalia*, Ed. 3. (Jakarta : Ghalia Indonesia. 2000)

2. Komunikasi

Komunikasi menurut Wiryanto mengandung makna bersama-sama “*Coomon*” istilah komunikasi atau “*Communication*” berasal dari bahasa latin yaitu “*communicatio*” yang berarti pemberitahuan atau pertukaran. Kata sifatnya yaitu “*Communis*”, yang bermakna umum atau bersama-sama.²¹ Komunikasi merupakan kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari-hari adanya komunikasi manusia dapat menyampaikan pemikirannya dan berinteraksi dengan manusia lainnya.

Secara konsep komunikasi menurut Handoko mengatakan bahwa Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.²²

Pendapat lainnya yaitu menurut Keith Davis Sebagaimana Dikutip oleh Mangku Negara adalah “*Communication is the transfer of informasion and understanding from one person to another person*” yang artinya bahwa komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.²³ Sedangkan

Menurut Komarudin mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian, informasi, peraturan atau instruksi dengan suatu cara tertentu agar penerimanya memahami pesan yang diterima.²⁴

Pentingnya komunikasi juga tidak dapat dipungkiri bagi suatu organisasi maupun perusahaan komunikasi sudah menjadi bagian dari kehidupan sosial dan berperan dalam interaksi yang terjadi antara atasan dan bawahan didalam perusahaan, hal ini juga jelaskan oleh Handoko Komunikasi yang efektif

²¹ Wiryanto. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. (Jakarta: Gramedia Widasarana Indonesia 2004)

²² Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPF 2003) hlm. 272

²³ Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2005) Hlm. 145

²⁴ Komaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2001) Hlm. 72

adalah sangat penting bagi pimpinan didalam suatu perusahaan yaitu komunikasi adalah proses dimana fungsi-fungsi manajemen seperti merencanakan, mengorganisasi, memimpin, serta komunikasi adalah kegiatan dimana manager mencurahkan sebagian besar dari waktunya.²⁵

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi merupakan alat utama yang digunakan dalam rangka melakukan suatu interaksi yaitu dengan proses penyampaian informasi, pesan, dan gagasan dari seseorang kepada orang lain atau dapat disebut komunikator kepada komunikan agar dapat terciptanya pemahaman antara kedua belah pihak. Sama halnya didalam suatu perusahaan dengan adanya komunikasi baik antara atasan ataupun bawahan maupun antar sesama karyawan akan menciptakan hubungan kerja yang baik.

a. Indikator-indikator Pengukuran tingkat kemampuan Komunikasi

Menurut Hutapea dan Nurianna Indikator kemampuan Komunikasi²⁶ meliputi :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) yang meliputi :
 - a) Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
 - b) Mengetahui peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan

²⁵ Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPF. 2001)

²⁶ Hutapea dkk. *Kopetensi Plus*. (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama 2008)

c) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.

2) Keterampilan (*skills*) yang meliputi :

a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.

b) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara lisan.

c) Sikap (*attitude*) yang meliputi : Memiliki kemampuan dalam kreativitas dalam bekerja.

d) Adanya semangat kerja yang tinggi.

e) Memiliki kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian.

b. Indikator Komunikasi

1) Pemahaman

Merupakan suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedang komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

3) Pengaruh pada sikap.

Apabila seorang berkomunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4) Hubungan yang makin baik.

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

c. Unsur-unsur Komunikasi

Dapat dijelaskan bahwa komunikasi merupakan suatu aktivitas untuk penyampaian suatu informasi verbal maupun non verbal oleh komunikator ke komunikan. Keberhasilan suatu komunikasi ditentukan oleh unsur-unsur kelima unsur komunikasi itu ialah menurut Wursanto:²⁷

1) Pengirim berita atau komunikator

²⁷ I, Wursanto. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi* (Yogyakarta : Andi Offset 2003)

Komunikator harus bersedia untuk mengemukakan pemikirannya secara jelas kepada pihak penerima berita sehingga dapat dengan mudah ataupun cepat dimengerti.

2) Berita atau pesan yang disampaikan

Suatu berita yang disampaikan bisa berwujud berbagai bentuk yaitu: bentuk saran, usul, perintah, instruksi, bentuk pengumuman serta edaran, inti dari semua isi pesan yang disampaikan oleh pengirim haruslah jelas sehingga dapat dengan mudah dipahami oleh penerima pesan.

3) Prosedur pengiriman berita

Prosedur pengiriman berita menyangkut sarana yang dipakai dalam mengirim berita. Sedangkan sarana yang diperlukan dalam proses komunikasi tergantung sifat berita yang akan disampaikan.

4) Reaksi atau tanggapan

Reaksi yang diberikan oleh pihak penerima berita berupa tanggapan (umpan balik) ataupun efek dengan adanya tanggapan yang diberikan oleh penerima berita, sehingga pihak pengirim berita dapat mengetahui bahwa berita yang diterima dapat dimengerti dan dengan adanya tanggapan atau feedback dari pihak penerima pesan. Maka akan terjadi komunikasi dua arah (*Two ways traffic/ two ways communication*).

Sedangkan menurut Gitosudarmo terdapat delapan unsur pokok dalam proses komunikasi, antara lain yaitu:²⁸

- 1) Pengirim adalah orang yang memiliki informasi dan kehendak untuk menyampaikannya kepada orang lain.
- 2) *Encoding* (penyandian) adalah proses mengubah informasi kedalam isyarat atau simbol tertentu untuk ditransmisikan. Proses penyandian ini dilakukan oleh pengirim.
- 3) *Message*(pesan) adalah informasi yang hendak disampaikan pengirim kepada penerima.
- 4) *Channel* (saluran) adalah alat dimana pesan berpindah dari pengirim ke penerima.
- 5) *Receiver* (penerima) adalah orang yang menerima informasi dari pengirim. Penerima melakukan proses penafsiran atas informasi yang diterima dari pengirim.
- 6) *Decoding* (penafsiran) adalah proses menerjemahkan pesan dari pengirim.
- 7) *Feedback* (umpan balik) adalah tanggapan penerima atas informasi yang disampaikan pengirim
- 8) *Noise* (gangguan) adalah setiap faktor yang mengganggu penyampaian atau penerimaan pesan dari pengirim kepada penerima.

²⁸ Gitosudarmo, dkk. *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta : BPFE. 1997)

d. Fungsi dan Tujuan komunikasi

Komunikasi mempunyai fungsi dan tujuan, empat fungsi utama dalam sebuah kelompok maupun organisasi hal tersebut dijelaskan oleh Robbins yaitu:²⁹

1) Kendali (control, pengawasan)

Komunikasi bertindak untuk mengendalikan perilaku setiap anggota dengan beberapa cara hal ini bisa melalui tata tertib, peraturan, akan tetapi setiap organisasi mempunyai wewenang dan panduan formal yang harus dipahami oleh setiap karyawannya.

2) Motivasi

komunikasi juga membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus di mereka lakukan, serta seberapa baik pekerjaan yang telah mereka kerjakan, dan apa yang harus dilakukan serta mendorong efektivitas kinerja kerja karyawan.

3) Pengungkapan emosi

²⁹ Robbins, dkk. *Management*. 8th Edition. (Prentice Hall, New Jersey. 2005)

Komunikasi juga memiliki peranan pada dalam mengungkapkan perasaan-perasaan kepada orang lain baik itu senang, gembira ataupun kecewa.

4) Informasi

Komunikasi juga memberikan informasi yang diperlukan oleh setiap individu ataupun kelompok kerja dalam pengambilan keputusan dengan meneruskan data guna serta menilai pilihan alternatif dalam pengembalian keputusan

Komunikasi tidak hanya memiliki fungsi saja tetapi juga memiliki tujuan yaitu Menurut Parrek tidak hanya fungsi saja yang ada dalam komunikasi, tetapi juga memiliki tujuan yaitu:

- a) Memberikan informasi, mengirimkan informasi dari suatu sumber kepada orang-orang atau kelompok yang berkomunikasi.
- b) Umpan balik (*feedback*), komunikasi umpan balik membantu usaha langkah-langkah perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan serta memberikan motivasi kepada orang-orang ataupun karyawan untuk mengembangkan rencana-rencana yang saling berbeda.
- c) Pengaruh atau mempengaruhi orang.
- d) Sarana pemecahan persoalan.
- e) Pengendalian.
- f) Pengambilan keputusan, dan pertukaran pendapat tentang berbagai hal.

Komunikasi juga mempermudah perubahan, efektivitas suatu perubahan yang diadakan dalam suatu organisasi. Pembentukan kelompok, komunikasi juga membantu pembentukan suatu hubungan

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dikemukakan bahwa komunikasi tidak dapat dipisahkan dari aktivitas dasar manusia.

Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu dengan yang lainnya baik kehidupan sehari-hari ditempat bekerja, dalam masyarakat atau dimana saja. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu perusahaan

Fungsi dan tujuan komunikasi pada organisasi ataupun perusahaan adalah sebagai sarana membangkitkan motivasi karyawan agar lebih giat untuk bekerja, karyawan juga dapat menyampaikan keluhan yang berhubungan dengan pekerjaan secara langsung kepada atasan, serta dengan adanya komunikasi karyawan didalam perusahaan ataupun anggota organisasi dapat lebih mudah menunjukkan rasa puas ataupun ketidakpuasan kepada anggota lainnya, komunikasi juga sebagai pertimbangan pengambilan keputusan atau pun kebijakannya yang akan diambil.

e. Hambatan-hambatan Komunikasi

Komunikasi sering tidak berjalan lancar, karena adanya hambatan-hambatan dari luar pada saat pelaksanaan komunikasi. Hambatan-hambatan komunikasi yang efektif disebabkan dari dalam organisasi atau perusahaan

itu sendiri, menurut Ludlow dan Panton terdapat tujuh hambatan yang menyebabkan komunikasi tersebut tidak berhasil, yaitu:³⁰

1) Pengaruh status sosial (*Status Effect*)

Adanya perbedaan pengaruh status sosial yang dimiliki setiap manusia. Misalnya didalam suatu perusahaan karyawan yang status sosial yang lebih rendah harus patuh dengan perintah dari atasan yang mana status sosialnya lebih tinggi,

2) Gangguan semantik (*Semantic Problem*)

Faktor semantik menyangkut bahasa yang dipergunakan pengirim pesan sebagai alat untuk menyalurkan pikiran dan perasaannya kepada penerima pesan. Demi kelancaran komunikasi, seseorang pengirim harus benar-benar memperhatikan gangguan semantik, sebab kesalahan pengucapan atau kesalahan dalam penulisan dapat menimbulkan salah pengertian (*misunderstanding*) atau penafsiran (*misinterpretation*) yang pada gilirannya bisa menimbulkan kesalahan komunikasi (*miscommunication*)

3) Perbedaan cara pandang (*Perceptual Distorsion*)

Perceptual Distorsion dapat disebabkan karena perbedaan cara pandang yang sempit pada diri sendiri dan perbedaan cara berpikir serta cara mengerti orang lain yang sempit terhadap orang lain. Sehingga

³⁰ Ron Ludlow dan Fergus Panton. *The Essence of Effective Communication*. Terj. Oleh Deddy Jacobs. (Yogyakarta: Andi 2000)

komunikasi yang terjadi adanya perbedaan persepsi dan wawasan atau cara pandang antara satu dengan lainnya.

4) Perbedaan kebudayaan (*Cultural Differences*)

Hambatan yang terjadi karena disebabkan adanya perbedaan kebudayaan, agama dan lingkungan sosial. Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan terdapat beberapa suku, ras dan bahasa yang berbeda. Sehingga akan ada beberapa kata yang memiliki arti yang berbeda. Sehingga akan ada beberapa kata yang memiliki arti yang berbeda tiap suku.

5) Gangguan lingkungan fisik (*Physical Distractions*)

Hambatan ini dikarenakan oleh gangguan lingkungan fisik terhadap proses berlangsungnya komunikasi. Contohnya suatu hujan atau petir, suara orang-orang atau kebisingan.

6) Kurangnya sarana komunikasi (*Poor Choice Of Communication channels*)

Hambatan yang disebabkan karena adanya gangguan yang terjadi pada media yang dipergunakan dengan kelancaran komunikasi. Contoh yang kehidupan sehari-hari yaitu televisi yang buram atau telpon yang putus-putus sehingga informasi yang diterima tidak jelas.

7) Tidak ada respon atau umpan balik (*No Feedback*)

Hambatan ini terjadi jika komunikator mengirimkan pesan kepada komunikan Tetapi tidak ada respon dan tanggapan dari komunikan sehingga komunikasi yang terjadi adalah komunikasi satu arah yang

sia-sia. Contohnya seorang guru sedang menjelaskan isi dari mata pelajaran dan guru tersebut memberikan kesempatan kepada muridnya untuk bertanya tentang pelajaran yang dijelaskan, akan tetapi para murid tidak ada satupun yang bertanya atau tidak memberikan respon atau tanggapan.

3. Gaji

Menurut Rivai Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan³¹

Menurut Wungu dan Brotoharjoso gaji adalah imbalan jasa atau penghasilan yang pemberiannya didasarkan pada berat-ringanya tugas jabatan yang diduduki oleh pegawai.³²

a. Tujuan Pemberian Gaji

1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah kerjasama formal antara pemilik atau pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayargaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

³¹ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta, Raja Grafindo Persada. 2004) Hlm. 379

³² Brotoharsojo, dkk, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. (Jakarta, Raja Grafindo Persada. 2003)

2) Kepuasan kerja

Dengan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya

3) Pengadaan efektif

Jika program gaji yang ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika gaji yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya

5) Stabilitas karyawan

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih menjamin karena turnover relative kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh asosiasi usaha sejenis atau kadin

Dengan program gaji atas prinsip adil dan layak serta konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

9) Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai undang-undang perburuhan yang (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

b. Indikator gaji

Indikator gaji menurut Samsudin : ³³

- 1) Prestasi Kerja
- 2) Lama kerja
- 3) Kebutuhan

c. Faktor-faktor penentu pelaksanaan pemberian Gaji

Menurut Rivai terdapat beberapa faktor yang sering ditemukan dalam perencanaan dan penentuan gaji : ³⁴

- 1) Tingkat gaji yang lazim

Tingkat gaji bisa sangat tergantung pada ketersediaan (supply) tenaga kerja di pasar tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja. Untuk tenaga-

³³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung, Pustaka Setia. 2006)

³⁴ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta, Raja Grafindo Persada. 2004) Hlm. 381

tenaga kerja yang langka, tingkat upah dan gajinya dapat melebihi tingkat gaji bila dilihat dari kaca mata evaluasi jabatan.

2) Serikat buruh

Serikat buruh bisa menjadi kekuatan yang sangat besar dalam suatu perusahaan, yang dapat memaksa perusahaan untuk memberikan gaji yang lebih besar bila dibandingkan dengan hasil evaluasi jabatan.

3) Pemerintah

Pemerintah merupakan lembaga yang berkepentingan dengan kesejahteraan pekerja sebagai warga Negara, dan juga kelangsungan hidup perusahaan. Pemerintah mempunyai kekuasaan yang besar dalam mengatur perusahaan-perusahaan. Pemerintah dapat menentukan tarif upah minimum, jam kerja standar, dan tunjangan yang harus dipatuhi oleh pengusaha, dimana bisa saja terjadi upah minimum para pekerja melebihi yang telah ditentukan oleh evaluasi kerja.

4) Kebijakan dan strategi penggajian

Kebijakan penggajian yang dipakai perusahaan, seperti mengusahakan gaji di atas harga pasar dalam upaya menghadapi persaingan, bisa menaikkan gaji di atas rata-rata harga pasar. Kebijakan untuk memperhatikan tuntutan serikat buruh untuk mencegah terjadinya kerusahan yang kadang-kadang menimbulkan biaya yang sangat besar.

5) Faktor internasional

Ketika perusahaan berkembang di segala penjuru dunia, tantangan yang muncul dalam penggajian adalah penyesuaian dengan situasi di Negara

yang bersangkutan, sehingga dapat terjadi jabatan yang sama di Negara yang berbeda akan terdapat tingkat gaji atau untuk merangsang seseorang agar bersedia ditempatkan di suatu Negara yang mungkin tidak diminati memerlukan penyesuaian dalam hal gaji.

6) Nilai yang sebanding dan pembayaran yang sama

Ada kalanya satu pekerjaan yang berbeda poin atau derajat yang sama mempunyai tingkat gaji yang berbeda . misalnya nilai poin untuk pekerjaan juru rawat yang biasanya didominasi wanita dan ahli listrik yang biasanya didominasi laki-laki tingkat gajinya berbeda di mana ahli listrik mendapat gaji yang lebih besar.

7) Biaya dan prokduktivitas perusahaan

Tenaga merupakan salah satu komponen biaya yang sangat berpengaruh terhadap harga pokok barang. Tingginya harga pokok dapat menurunkan penjualan dan keuntungan perusahaan .

4. Kepuasan Kerja Karyawan

Pada kenyataannya kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Karena kebutuhan tersebut akan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian

terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut.

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.³⁵

Menurut As'ad kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.³⁶

Dari penjelasan tersebut pada umumnya menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh karyawan, dimana karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan tolak ukur tingkat kepuasan mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan :³⁷

- 1) Kedisiplinan
- 2) Moral kerja
- 3) Turnover karyawan

³⁵ Hasibuan, Malayu S.P *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2005)

³⁶ Moh. As'ad. *Psikologi Industry*. (Yogyakarta : Liberty, 2004)

³⁷ Hasibuan, Malayu S.P *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2005)

Menurut Handoko indikator tingkat kepuasan dapat dilihat dari :³⁸

1) Tingkat perputaran karyawan

Kepuasan kerja yang lebih rendah biasanya akan mengakibatkan perputaran karyawan lebih tinggi. Mereka akan lebih mudah meninggalkan perusahaan dan mencari kesempatan di perusahaan lain.

2) Tingkat absensi karyawan

Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen.

3) Umur karyawan

Semakin tua umur karyawan, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Para karyawan yang lebih muda cenderung kurang terpuaskan. Karena berbagai pengharapan yang lebih tinggi, kurang penyesuaian, dan penyebab-penyebab lainnya.

4) Jenjang pekerjaan

Orang-orang dengan jenjang pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih mendapatkan kepuasan kerja. Mereka biasanya memperoleh kompensasi lebih baik. Kondisi kerja lebih nyaman, dan pekerjaan-pekerjaan mereka memungkinkan penggunaan segala kemampuan yang mereka punyai. Sehingga mereka mempunyai alasan-alasan untuk terpuaskan.

5) Ukuran organisasi

³⁸ Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFPE. 2000)

Ukuran organisasi perusahaan cenderung mempunyai hubungan secara berlawanan dengan kepuasan kerja . semakin besar organisasi, kepuasan cenderung turun secara moderat kecuali manajemen mengambil berbagai tindakan korektif. Tanpa tindakan koreksi, organisasi besar akan menjaukan karyawannya dalam berbagai proses seperti partisipasi, komunikasi dan koordinasi kurang lancar.

B. Penelitian Terdahulu

Pengujian pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen semacam ini telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya, yaitu :

Herdiana, dengan judul skripsi “Pengaruh kondisi kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan Pada divisi sumber daya manusia PT. KAI (Persero) Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.³⁹

Inung Laila Rahmawati, dengan judul “Pengaruh Kondisi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada AJB BumiPutera 1912 Jember”. Hasil penelitian menyatakan bahwa kondisi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.⁴⁰

³⁹ Herdiana. “*Pengaruh Kondisi Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. KAI (persero) Bandung*”. Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia, 2013

⁴⁰ Inung Laila Rahmawati. “*Pengaruh Kondisi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Jember*”. Skripsi Universitas Jember, 2013

Abdurahman Yusuf, dengan judul skripsi “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja guru di MTsN 1 Kota Tangerang Selatan. Universitas Syarif Hidayatullah Jakarta”. Berdasarkan hasil penelitian di ketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.⁴¹

Aslinda, dengan judul skripsi “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe”. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe.⁴²

Aprilliana Bektu Sintia, Dengan judul skripsi “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.⁴³

Zulkifli Harahap, dengan judul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus pada Hotel Bintang 4 dan 5 di Destinasi Wisata Jawa Barat” berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung Komunikasi Terhadap kepuasan kerja Karyawan.⁴⁴

⁴¹ Abdurahman Yusuf. “ *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTsN 1 Kota Tangerang Selatan*”. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017

⁴² Aslinda. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe*”. Skripsi Universitas Halu Oleo Kendari, 2017

⁴³ Aprilliana Bektu Sinti. “*Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta*”. Skripsi Universitas Santa Dharma Yogyakarta, 2004

⁴⁴ Zulkifli Harahap. “*Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Bintang 4 dan 5 Di Destinasi Wisata Jawa Barat*” . Jurnal Kepariwisata Vol. 16 No. 1 Juni 2017. Di akses pada 7 september 2018.

Sri Ayu Cipta Ning Tyas, Dengan Judul “Pengaruh Komunikasi Atasan yang Efektif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Fiera Wisata Nusantara Surabaya”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.⁴⁵

I Dewa Gede Kresna Wirawan, dengan Judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekertariat Daerah Kota Denpasar” Hasil analisis Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan kerja Fisik secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.⁴⁶

Ferry Febrianto, dengan judul “Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada PO Sedy Mulya Di Wonogiri” hasil penelitian menyatakan bahwa Gaji Mempunyai Pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja.⁴⁷

Diah Septiana, dengan judul “Pengaruh Faktor Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 5 Surakarta Tahun 2011”. Hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara gaji terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 5 Surakarta.⁴⁸

⁴⁵ Sri Ayu Ning Tyas. “Pengaruh Komunikasi Atasan yang Efektif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Fiera Wisata Nusantara Surabaya”. Skripsi Universitas Airlangga, 2007

⁴⁶ I Dewa Gede Kresna Wirawan. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekertariat Daerah kota Denpasar”. Jurnal Manajemen Unud Vol. 4 No. 10 2015. Di akses pada 7 september 2018.

⁴⁷ Ferry Febrianto. “Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada PO Sedy Mulya Di Wonogiri” Skripsi Universitas Muhamadiyah Surakarta, 2011

⁴⁸ Diah Septiana. “Pengaruh Faktor Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 5 Surakarta”. Skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ tahun	Judul	Perbedaan
1	Herdiana (2013)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di MTsN 1 Kota Tangerang Selatan.	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel lingkungan kerja • pada variabel independen • Pada tempat penelitian
2	Inung Laila Rahmawati (2013)	Pengaruh Kondisi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada AJB BumiPutera 1912 Jember	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel kepuasan kerja • pada variabel independen • Pada tempat penelitian

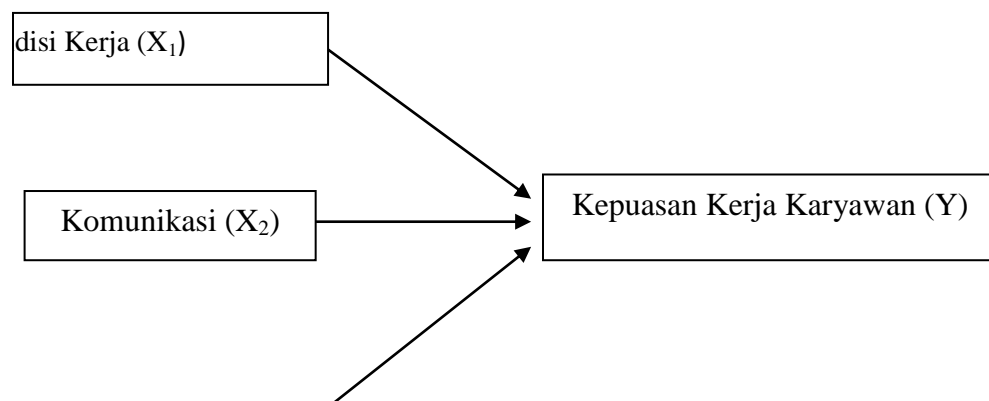
3	Abdurahman Yusuf (2017)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di MTsN 1 Kota Tangerang Selatan	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel Lingkungan kerja • pada variabel independen • Pada Tempat Penelitian
4	Aslinda (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja • pada variabel independen • Pada Tempat Penelitian
5	Aprilliana Bektu Sintia (2004)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta	<ul style="list-style-type: none"> • menggunakan variabel komunikasi • pada variabel independen • Pada tempat penelitian
6	Zulkifli Harahap (2017)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus pada Hotel Bintang 4 dan 5 di Destinasi Wisata Jawa Barat	<ul style="list-style-type: none"> • Pada variabel komunikasi pada variabel independen • Pada tempat penelitian
7	Sri Ayu Cipta Ning Tyas (2007)	Pengaruh Komunikasi Atasan yang Efektif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Fiera Wisata Nusantara Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan variabel komunikasi • pada variabel independen • Pada tempat penelitian

8	I Dewa Gede Kresna Wirawan (2015)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar	<ul style="list-style-type: none"> • Pada variabel komunikasi kerja • pada variabel independen • Tempat penelitian.
9	Ferry Febrianto (2011)	Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada PO Sedyo Mulya Di Wonogiri	<ul style="list-style-type: none"> • Pada tempat penelitian • Menggunakan analisis regresi linier berganda
10	Diah Septiana (2011)	Pengaruh Faktor Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 5 Surakarta Tahun 2011	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan analisis regresi linier ganda • Pada tempat penelitian

C. Kerangka Pemikiran

Sebagai dasar dalam mengarahkan pemikiran untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini, maka digunakan kerangka pemikiran teoritis seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Gaji (X_3)

Sumber : Di kembangkan oleh peneliti, 2018

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan proporsi yang akan di uji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pernyataan penelitian.⁴⁹ Penelitian yang dilakukan Inung Laila Rahmawati (2013) dengan judul “Pengaruh Kondisi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada AJB BumiPutera 1912 Jember”. Hasil penelitian dilihat secara pasial dengan uji t menyatakan bahwa kondisi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada AJB BumiPutera 1912 Jember.⁵⁰

Berdasarkan penelitian diatas disimpulkan bahwa hipotesis penelitian dapat di rumuskan sebagai berikut:

H_1 : Diduga terdapat pengaruh antara kondisi kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna.

⁴⁹ Bambang Prasetyo. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. (Jakarta: Rajawali Pers 2012) Hlm 76

⁵⁰ Inung Laila Rahmawati. “*Pengaruh Kondisi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Jember*”. Skripsi Universitas Jember, 2013

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara kondisi kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna

H_2 : Diduga terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna.

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna.

H_3 : Diduga terdapat pengaruh antara Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh antara gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka yang di hitung.⁵¹ Dalam penelitian ini data kuantitatif diperoleh langsung dari pengisian kuesioner sebagai instrumen penelitian.

B. Tempat dan waktu

Penelitian ini dilakukan di PT. Sarwa Karya Wiguna. Jl. Residen Abd. Rozak (Patal Pusri) Lr. Bakti LKMD No. 25 Rt. 45/9 Kel. Bukit Sangkal Kec. Kalidoni Palembang Sumatera Selatan 30114. Waktu penelitian akan dilakukan dengan batas waktu yang belum ditentukan sesuai dengan data yang akan didapatkan nantinya.⁵²

C. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder:

A. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung di lapangan berupa data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber.

⁵¹ Misbahuddin dan Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Edisi Kedua. (Jakarta: Bumi Aksara, 2014) Hlm 22.

⁵² DIREKTORI- BADAN USAHA <http://www.akli.org/direktori-19-026-20070827123649> Di akses pada 7 september 2018

- B. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil jawaban responden atas kuesioner/angket yang diberikan kepada karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna.
- C. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data sekunder misalnya catatan

D. Populasi dan Sampel Data

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang akan diteliti.⁵³ Populasi dalam penelitian merupakan seluruh karyawan PT Sarwa Karya Wiguna yang berada di kantor berjumlah 56 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain populasi merupakan suatu bagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi yang ada sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel tersebut dapat di generalisasikan pada populasi.⁵⁴

a. Penentuan Penarikan Sampel

⁵³ V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. (Yogyakarta: Pustakabarupres., 2015) hlm. 81

⁵⁴ Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Idea Press, 2017)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh samping jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. sampel ini mewakili jumlah populasi. biasanya dilakukan jika dianggap kecil atau kurang dari 100.⁵⁵ Maka jumlah sampel sebanyak 56 karyawan.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tiga cara yaitu:

1) Observasi

Observasi atau pengamatan dapat didefinisikan sebagai perhatian yang terfokus terhadap gejala, kejadian atau sesuatu dengan maksud menafsirkannya, mengungkapkan faktor-faktor penyebabnya, dan menemukan kaidah-kaidah yang mengaturnya.

2) Wawancara

Metode wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber/ informan atau sumber data.⁵⁶

Wawancara dilakukan dengan salah satu karyawan di kantor PT. Sarwa Karya Wiguna.

3) Kuesioner

⁵⁵ Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Idea Press, 2017) hml. 120

⁵⁶ *Ibid*

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁵⁷ Penyebaran angket/kuisisioner kepada responden dalam hal ini adalah Karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna.

Untuk memudahkan responden menjawab pertanyaan atau pernyataan, penulis menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁵⁸

Dengan skala *likert*, maka variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun pengukuran skala likert dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. SS = sangat setuju diberi skor 5
- b. S = setuju diberi skor 4
- c. KS = kurang setuju diberi skor 3
- d. TS = tidak setuju diberi skor 2
- e. STS =sangat tidak setuju diberi skor 1

F. Definisi Operasional

⁵⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2014) Hlm. 199.

⁵⁸ *Ibid*

Definisi Operasional variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Kondisi kerja (X1)

Pada umumnya karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja apabila didukung oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja dan output perusahaan dapat meningkat. Sebaliknya apabila kondisi kerja atau lingkungan tempat kerja buruk maka kepuasan karyawan akan menurun, sehingga secara tidak langsung faktor kondisi kerja tersebut akan memengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri dan outputnya terhadap perusahaan.

Indikator dari kondisi kerja antara lain : Tempat kerja, Penerangan, Sirkulasi , Keamanan, Tingkat Kebisingan, Hubungan Kerja

2. Variabel Komunikasi (X2)

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.⁵⁹

Indikator dari komunikasi antara lain : Pemahaman, Kesenangan, Pengaruh pada sikap, Hubungan yang makin baik.

3. Variabel Gaji (X3)

⁵⁹ Komaruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2001) Hlm. 72

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.⁶⁰

Indikator dari gaji antaa lain : Prestasi Kerja, Lama Kerja, Kebutuhan

4. Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut.

Indikator kepuasan kerja antara lain : Kedisiplinan, Moral Kerja, Trunover karyawan

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

⁶⁰ Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta, Raja Grafindo Persada. 2004) Hlm. 379

No	Nama Variabel	Indikator	Skala Ukur
1	Gaya Kondisi Kerja (X1)	1. Lingkungan 2. Penerangan 3. Sirkulasi 4. Keamanan 5. Tingkat Kebisingan 6. Hubungan Kerja	Skala Likert
2	Komunikasi (X2)	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang makin baik.	Skala Likert
3	Gaji (X3)	1. Prestasi Kerja 2. Lama Kerja 3. Kebutuhan	Skala Likert
4	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	1. Kedisiplinan 2. Moral Kerja 3. Trunover karyawan	Skala Likert

G. Intrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid. Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi *pearson correlation* yang diperoleh melalui analisa data yang menggunakan SPSS *version 22.0 for windows*. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari 0.1966, yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan SPSS *version 22.0 for windows*.⁶¹ Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan realibel akan digunakan untuk mengukur.

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.⁶² Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1.

Menurut kesepakatan suatu tingkat reliabilitas adalah sebagai berikut⁶³:

⁶¹ Sugiyono *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta, 2014) Hlm. 179-188

⁶² V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta : Pustakabarupres, 2015) hlm. 110

⁶³ Noor Wahyuni, "Uji Validitas dan Reliabilitas", qmc.binus.ac.id (diakses, 20 agustus 2018)

- a) $\text{Alpha} > 0,90$ reliabilitas sempurna
- b) $\text{Alpha } 0,70 - 0,90$ reliabilitas tinggi
- c) $\text{Alpha } 0,50 - 0,70$ reliabilitas moderat
- d) $\text{Alpha} < 0,50$ reliabilitas rendah

Jika alpha termasuk reliabilitas rendah kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

Alat diagnostik digunakan untuk menjelaskan normalitas data dapat dilihat pada grafik NORMAL P-P PLOT yang menunjukkan suatu distribusi data. Data dengan distribusi normal akan menyebar mendekati garis diagonal dan mengikuti alur kekanan atas.

Alat diagnostik yang digunakan dalam memeriksa data yang memiliki distribusi normal dengan menggunakan *one sample kolmogrov smirnov*. Uji kolmogrov, dapat diketahui bahwa unstandardized residual memiliki nilai signifikan lebih besar dari ($>$) 0,05. Nilai residual berdistribusi normal karena nilai signifikannya lebih besar 0,05 maka dari itu hasil penelitian ini diterima.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Uji ini biasanya digunakan

sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila signifikan lebih dari 0,05.⁶⁴

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksiran atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai determinasi akan menjadi sangat tinggi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots regresi*. jika titik-titik menyebar dengan

⁶⁴ Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Kedua*, (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011)

pola yang tidak jelas diatas dan dibawah maka angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi masalah heteroksiditas.⁶⁵

I. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana dengan menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X1,X2,X3).⁶⁶

Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana Y : Kepuasan Kerja Karyarwan

X1 : Kondisi Kerja

X2 : Komunikasi

X3 : Gaji

a : konstanta

b1 : Koefisien regresi variabel Kondisi Kerja

b2 : Koefisien regresi variabel Komunikasi

b3 : Koefisien regresi variabel Gaji

e : standar error

J. Uji Hipotesis

⁶⁵ Priyatno, Duwi, *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, Dan Multivariate*. (Yogyakarta : Gava media, 2009) Hlm 58-104

⁶⁶ Anwar Sanusi , *Metodelogi Penelitian Bisnis*. (Jakarta :Salemba Empat .2014) Hlm. 134

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh masing-masing variabel secara parsial atau secara terpisah terhadap variabel independen. Hasil uji t pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *coefficients*. Nilai dari uji t dapat dilihat dari *p*-value (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen, jika *p*-value lebih kecil dari level of significant yang ditentukan. Taraf signifikansi menggunakan 0.05.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen⁶⁷

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui dan mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data hasil observasi.

Dengan rumus :

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

Ket :

⁶⁷ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Jakarta: Alfabeta, 2008) hlm. 140

R^2 = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT. Sarwa Karya Wiguna

PT. Sarwa Karya Wiguna (SKW) didirikan berdasarkan Akta Pendirian nomor 71 tanggal 31 Januari 2005 dibuat dihadapan Notaris Muhammad Zaini,SH dan telah mendapat pengesahan melalui Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia nomor : C-31.HT.03,01 tahun 1994, dengan berita Acara Negara Indonesia tanggal 03 Maret 1994 dan Akte perubahan Notaris Leanni Bharline, SH, SPN Nomor : AHU-02970.AH.01.02.

PT. Sarwa Karya Wiguna merupakan perusahaan yang aktivitas kerjanya bergerak dibidang general kontraktor, autorice distributor 3M dan agen resmi loket *Paymen Point Online Banking* (PPOB) sebagai *Collection Agen* (CA) dari Bank Bukopin dan Bank BRI Syariah untuk penagihan segala pembayaran rekening seluruh Indonesia. Pelaksanaan pekerjaan teknik PT. PLN (Persero) wilayah Lahat dan Lampung. Pelaksanaan pekerjaan kontruksi teknik meliputi pembangunan jaringan listrik tegangan menengah dan tegangan rendah serta pemeliharaan jaringan listrik.

PT. Sarwa Karya Wiguna berlokasi di Jl. Residen Abd. Rozak (Patal Pusri) Lr. Bakti LKMD No. 25 RT/RW. 45/9 Kel. Bukit Sangkal Kec. Kalidoni Palembang Sumatera Selatan 30114.⁶⁸

2. Visi, Misi dan Motto Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Visi PT. Sarwa Karya Wiguna adalah “Menjadi perusahaan besar dan professional berorientasi pada sumber daya manusia”

b. Misi Perusahaan

Misi PT. Sarwa Karya Wiguna ialah membangun usaha dan mengembangkan sumber daya manusia.

c. Motto Perusahaan

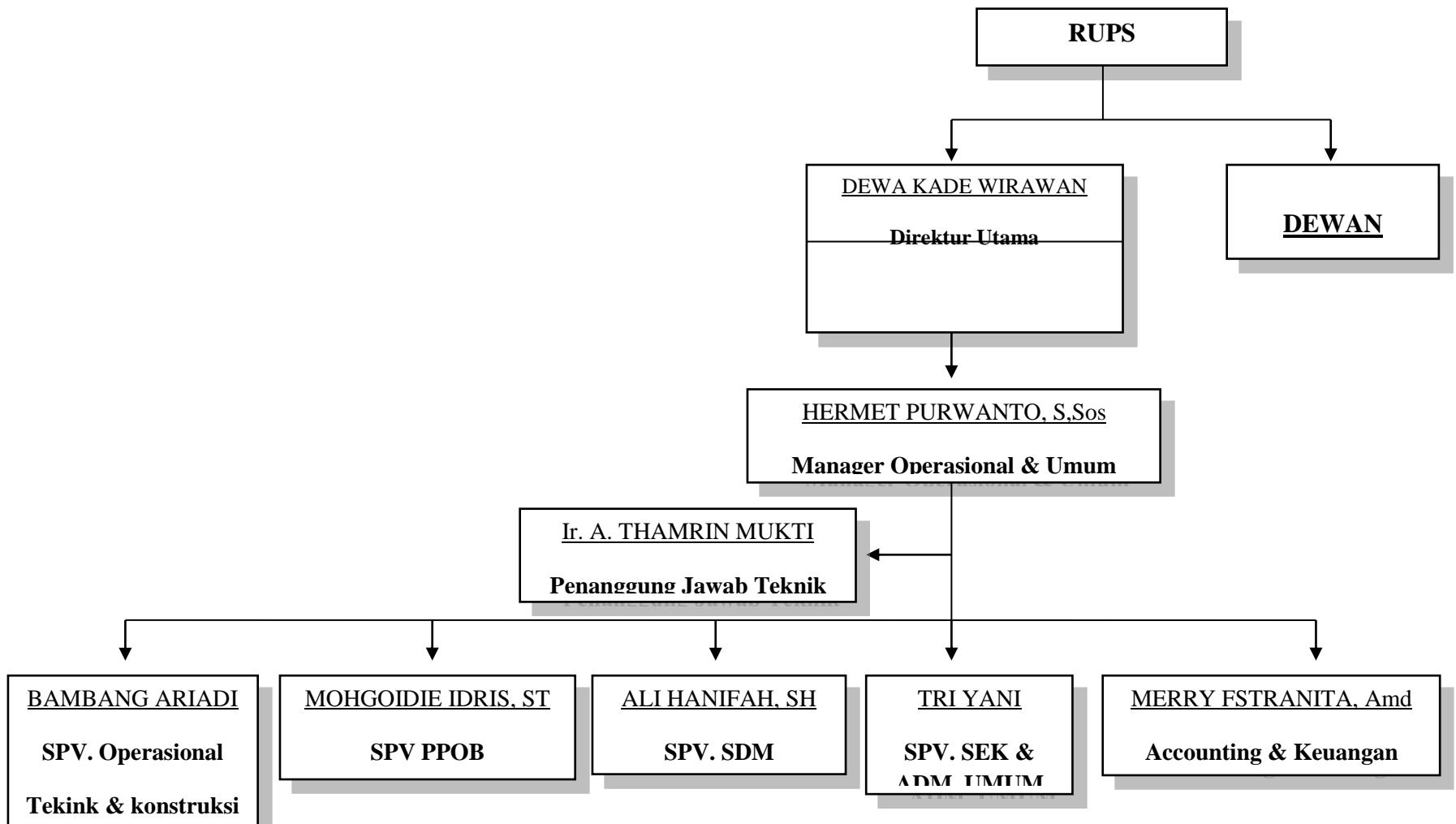
PT. Sarwa Karya Wiguna memiliki Motto Perusahaan yaitu “*Together will be better*”⁶⁹

⁶⁸ Dokumentasi PT. Sarwa Karya Wiguna

⁶⁹ *Ibid*

3. Stuktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Sarwa Karya Wiguna



Sumber : PT. Sarwa Karya Wiguna tahun 2018

Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian pada PT. Sarwa Karya Wiguna adalah sebagai berikut :

a. RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham)

Adapun tugas dan tanggungjawab secara garis besar sebagai berikut :

1) Menyetujui atau menolak sejauh tidak bertentangan dengan Visi PT.

Sarwa Karya Wiguna yang terdiri dari :

a) *Manual Management* PT. Sarwa Karya Wiguna dan koreksi-koreksinya.

b) Pertanggung jawaban dewan pengurus (Direksi atau Komisaris) atas laporan keuangan dan *high light* laporan keuangan di bandingkan dengan *business plan* masing-masing devisi.

2) Memberikan penilaian keberhasilan dan memberikan penghargaan sesuai dengan *Manual Management* PT. Sarwa Karya Wiguna

3) Memberikan sanksi pada Direksi atau Komisaris atas penyimpangan atau pelanggaran terhadap :

a) *Manual Management* PT. Sarwa Karya Wiguna

b) *Business Plan* PT. Sarwa Karya Wiguna

4) Pembagian Deviden

5) Melakukan Likuidasi pada bidang usaha yang tidak memiliki masa depan (tidak menguntungkan)

6) Menyetujui terhadap *take over* atau investasi *new business* di luar strategi dan *business plan* PT. Sarwa Karya Wiguna

b. Dewan Komisaris

Tugas dan wewenang dewan komisaris adalah :

- 1) Tugas pokok adalah mengawasi dan membina Direksi dan devisi-devisinya dan Manager bawahannya agar tidak menyimpang atau melanggar dari *business plan* atau rencana masing-masing devisi dan *manual Management* PT. Sarwa Karya Wiguna.
- 2) Mengusulkan pada Rapat Umum Pemegang Saham sanksi direksi dengan manager sampai dengan staf atas penyimpangan *Manual Management* dan *Business Plan* PT. Sarwa Karya Wiguna.
- 3) Mengusulkan pada rapat pemegang saham atas keberhasilan (*Performance*) dengan penghargaan berupa *tentem* atau bonus dengan penghitungan bonus di masing-masing bagian.

c. Direktur

Tugas dan wewenang dewan Direktur adalah :

- 1) Sebagai pelaksana tertinggi merumuskan atau menyetujui atau memutuskan segala kebijakan selama tidak bertentangan dengan *Manual Management* dan Anggaran Dasar PT. Sarwa Karya Wiguna serta UU. No. 1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas.
- 2) Menyetujui atau memutuskan menolak *Business plan* masing-masing divisi selama tidak bertentangan dengan *Manual Management* PT. Sarwa Karya Wiguna
- 3) Melakukan koreksi terhadap *Business Plan* masing masing devisi atas persetujuan Dewan Komisaris

- 4) Melakukan Promosi atau mutasi atau demosi atau PHK Manajer sampai dengan karyawan. Khusus Manajer harus dengan persetujuan Dewan Komisaris.
- 5) Penetapan pembagian bonus masing-masing manajer sampai staf berdasarkan perhitungan bonus dan penilaian keberhasilan (*Performance*) oleh Komisaris

d. Manajer Operasional dan Umum

Tugas dan wewenang Manajer Operasional dan Umum adalah :

- 1) Sebagai Konseptor program pengembangan usaha atau produk dan pasar serta strategis pelaksanaan pencapaian
- 2) Mencatat hasil penjualan dan hasil penagihan kegiatan operasional dan pemasaran
- 3) Mengevaluasi tingkat efektifitas dari seluruh strategi yang di programkan
- 4) Bertanggungjawab kepada Direksi untuk tercapainya program pengembangan usaha atau produk dan pemasaran dan *Policy* bidang pemasaran dan operasional
- 5) Mengembangkan dan membina personil-personil yang ada dalam bagian pemasaran dan operasional
- 6) Membuat laporan-laporan kegiatan *Marketing* dan operasional
- 7) Bertanggungjawab penuh terhadap program dan strategi dengan syarat dan prosedurnya

e. Penanggungjawab Teknik

Tugas dan wewenang penanggung jawab teknik adalah :

- 1) Menerapkan ketentuan prinsip-prinsip sistem manajemen mutu dan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan dalam lingkup pekerjaan
- 2) Melakukan komunikasi dan kerjasama di tempat kerja
- 3) Merencanakan, melaksanakan atau mengawasi pekerjaan instalasi pemanfaatan tenaga listrik dengan daya maksimum 30 MVA (*Mega Volt Ampere*)
- 4) Merencanakan melaksanakan atau mengawasi pekerjaan instalasi distribusi tenaga listrik tegangan rendah dan tegangan menengah.
- 5) Merencanakan, melaksanakan atau mengawasi pekerjaan instalasi pembangkit tenaga listrik dengan kapasitas daya maksimum 5 MW (*Mega Watt*)
- 6) Membuat laporan pekerjaan.

f. Supervisor Operasional Teknik dan Konstruksi

Tugas dan wewenang Supervisor operasional teknik dan konstruksi adalah :

- 1) Merencanakan, menyusun jadwal dan strategi teknis operasional setiap proyek atau kegiatan dengan syarat dan prosedurnya
- 2) Mengkoordinir, mengarahkan, membina serta mengawasi kegiatan operasional dibawahnya dan dalam pelaksanaannya bertanggungjawab kepada manajer operasional dan umum.
- 3) Melaksanakan pemeriksaan dan evaluasi terhadap kegiatan operasional dibawahnya terhadap standar teknis operasi pekerjaannya.

- 4) Bersama-bersama dengan manajemen lainnya membina hubungan baik dengan pihak internal, eksternal dan instansi terkait.

g. *Supervisor PPOB (Payment Point Online Bank)*

Tugas dan wewenang *Supervisor Payment Point Online Bank* adalah :

- 1) Merencanakan, menyusun jadwal dan strategi teknis operasional PPOB atau kegiatan dengan syarat dan prosedurnya.
- 2) Mengkoordinir, mengarahkan, membina serta mengawasi kegiatan operasional dibawahnya dan dalam pelaksanaannya bertanggung jawab kepada manajer operasional dan umum.
- 3) Melaksanakan pemeriksaan dan evaluasi terhadap kegiatan operasional dibawahnya terhadap standar operasi pekerjaannya.
- 4) Bersama-sama dengan manajemen lainnya membina hubungan baik dengan pihak internal, eksternal dan instansi terkait.

f. *Supervisor SDM (Sumber Daya Manusia)*

Tugas dan wewenang *Supervisor SDM* adalah :

- 1) Mengkoordinir, mengarahkan, membina serta mengawasi semua kegiatan ketenagakerjaan (personalia) dibawahnya dan dalam pelaksanaannya bertanggungjawab kepada manajer operasional dan umum.

- 2) Melaksanakan semua peraturan, ketentuan prosedur yang telah digariskan oleh pihak manajemen berdasarkan *manual management*.
- 3) Melaksanakan tugas-tugas yang diatur dalam kuasa manajer operasional dan umum sampai batas-batas wewenang dan tanggung jawabnya.
- 4) Mengatur pengadaan dan penempatan karyawan dalam masing-masing unit atas persetujuan manajer operasional dan umum diketahui oleh Direksi
- 5) Bertanggungjawab atas keseluruhan laporan-laporan *intern* maupun *ekstern* di bidang personalia.
- 6) Bersama-sama dengan anggota manajemen lainnya membina hubungan baik dengan *intern*, *ekstern* dan instansi terkait.

g. *Supervisor* Sekertariat dan Umum

Tugas dan wewenang *Supervisor* Sekertariat dan Umum adalah :

- 1) Sebagai sentral *file* yang berhubungan dengan :
 - a) Akte pendirian atau perjanjian perusahaan yang berhubungan dengan unit usaha serta perubahan-perubahannya
 - b) Surat menyurat dari atau kepada perusahaan
 - c) *Manual management* perusahaan
- 2) Membantu Menyusun *office* management untuk melayani kepentingan organisasi dan pengurusnya sehingga dapat menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan menyenangkan
- 3) Menyiapkan bahan rapat dan mencatat semua hasil keputusan rapat yang dihadiri atau dipimpin oleh Direktur dan Manajer, dan memberikan informasi yang dibutuhkan.

- 4) Menyiapkan seluruh kebutuhan perusahaan dan pengurusnya berupa sarana dan prasarana organisasi seperti: peralatan dan perlengkapan kerja, alat tulis kantor serta material lainnya agar pekerjaan dapat berjalan dengan tertib dan lancar.
- 5) Membuat *time schedule* pertemuan atau perjanjian dengan relasi atau pihak yang berkepentingan
- 6) Membuat konsep surat
- 7) Mengingatkan kepada manajemen bahwa segala keputusan yang akan diambil tidak menyimpang atau melanggar dari *Manual Management*.

h. *Accounting* dan Keuangan

Tugas dan wewenang *Accounting* dan Keuangan adalah :

- 1) Merancang, menyusun atau mengevaluasi anggaran pendapatan dan belanja perusahaan
- 2) Merancang atau menyusun strategi pencatatan, penyusunan, pelaporan seluruh transaksi *financial* perusahaan.

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh kondisi kerja, komunikasi, dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 56 karyawan sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan pada:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	40	71.4	71.4	71.4
	PEREMPUAN	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 40 responden, sedangkan perempuan sebanyak 16 responden. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Sarwa Karya Wiguna lebih banyak didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki jika dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan Usia dapat dilihat melalui tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

USIA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	20-25	14	25.0	25.0	25.0
	26-35	34	60.7	60.7	85.7
	36-45	3	5.4	5.4	91.1
	>46	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa responden berdasarkan usia yang berusia 20-25 tahun sebanyak 14 responden, yang berusia 26-35 tahun sebanyak 34 responden, yang berusia 36-45 tahun sebanyak 3 responden dan yang berusia >46 tahun sebanyak 5 responden. Hal ini dapat dikatakan bahwa dilihat dari total hasil, karyawan yang bekerja pada PT. Sarwa Karya Wiguna lebih banyak didominasi oleh karyawan berusia 20-25 tahun yaitu 25% dan 26-35 tahun yaitu 35%

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat melalui tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	24	42.9	42.9	42.9
D3	22	39.3	39.3	82.1
S1	10	17.9	17.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diketahui responden menurut pendidikan terakhir menjelaskan bahwa yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 24 responden, yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 22 responden, dan S1 sebanyak 10 responden Hal ini dapat dikatakan bahwa dilihat dari total hasil, karyawan yang bekerja pada PT. Sarwa Karya Wiguna lebih banyak didominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir SMA dengan hasil 24 responden atau 43 % dan yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 22 responden atau 39 %

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi responden Berdasarkan lama bekerja dapat dilihat melalui tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3	21	37.5	37.5	37.5
4-5	25	44.6	44.6	82.1
>5	10	17.9	17.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui responden menurut lama bekerja menjelaskan responden yang lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 21 responden, serta lama bekerja 4-5 tahun sebanyak 25 responden, dan lama bekerja >5 tahun sebanyak 10 responden. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Sarwa Karya Wiguna lebih banyak didominasi oleh karyawan yang lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 21 responden atau 37 % dan karyawan yang lama bekerja 4-5 tahun sebanyak 25 responden atau 46%

C. Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 22 diketahui bahwa pernyataan masing-masing variabel adalah valid. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut untuk

mengukur validitasnya dapat dilakukan dengan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item-total correlations*) dengan nilai r_{tabel} $df = (N-2)$. Pada penelitian ini df dihitung dengan $56-2$ atau df 54 dengan sig 5% atau alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,2181. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka item pertanyaan tersebut dikatakan valid, dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka dikatakan item tidak valid. Hasil uji validitas Kondisi Kerja (X1), Komunikasi (X2), Gaji (X3) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kondisi Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kondisi Kerja (X1)	Pertanyaan 1	0,513	0,218	Valid
	Pertanyaan 2	0,672	0,218	Valid
	Pertanyaan 3	0,377	0,218	Valid
	Pertanyaan 4	0,284	0,218	Valid
	Pertanyaan 5	0,334	0,218	Valid
	Pertanyaan 6	0,239	0,218	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap item variabel kondisi kerja dengan jumlah item sebanyak 6 pertanyaan diperoleh hasil $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ sehingga bisa disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dikatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Komunikasi (X2)	Pertanyaan 1	0,725	0,218	Valid
	Pertanyaan 2	0,604	0,218	Valid
	Pertanyaan 3	0,442	0,218	Valid
	Pertanyaan 4	0,531	0,218	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap item variabel komunikasi dengan jumlah item sebanyak 4 pertanyaan diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga bisa disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dikatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Gaji

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaji (X3)	Pertanyaan 1	0,674	0,218	Valid
	Pertanyaan 2	0,747	0,218	Valid
	Pertanyaan 3	0,576	0,218	Valid
	Pertanyaan 4	0,383	0,218	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap item variabel gaji dengan jumlah item sebanyak 4 pertanyaan diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga bisa disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dikatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0,673	0,218	Valid
	Pertanyaan 2	0,739	0,218	Valid
	Pertanyaan 3	0,504	0,218	Valid
	Pertanyaan 4	0,758	0,218	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap item variabel kepuasan kerja karyawan dengan jumlah item sebanyak 4 pertanyaan diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga bisa disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dikatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.⁷⁰ Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai rxx mendekati angka 1.

Menurut kesepakatan suatu tingkat reliabilitas adalah sebagai berikut⁷¹:

1) Alpha $> 0,90$ reliabilitas sempurna

2) Alpha $0,70 - 0,90$ reliabilitas tinggi

⁷⁰ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta Pustakabarupress, 2015) hal. 110

⁷¹ Noor Wahyuni, "Uji Validitas dan Reliabilitas", qmc.binus.ac.id (diakses, 20 agustus 2018)

3) Alpha 0,50 – 0,70 reliabilitas moderat

4) Alpha < 0,50 reliabilitas rendah

Jika alpha termasuk reliabilitas rendah kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kondisi Kerja (X1)	0,586	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,699	Reliabel
Gaji(X3)	0,720	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,764	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kondisi kerja memiliki nilai alpha antara 0,50 – 0,70 yang berarti reliabilitas moderat. Variabel komunikasi memiliki nilai alpha antara 0,50 – 0,70 berarti reliabilitas moderat. Variabel gaji memiliki nilai alpha antara 0,70 – 0,90 berarti reliabilitas tinggi. Variabel kepuasan kerja karyawan memiliki nilai alpha antara 0,70 – 0,90 yang berarti reliabilitas tinggi. Sehingga dapat dinyatakan semua variabel reliabel, yang berarti responden konsisten dalam menjawab pertanyaan dan kuesioner dapat dipakai untuk menjadi alat ukur yang baik.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistik non parametrik. Uji Normalitas adalah melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Penelitian ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov. Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku sebagai berikut:

- a) Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. ($\alpha = 0,05$).
- b) Jika signifikansi yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. ($\alpha = 0,05$).

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25062463

Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.059
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji Kolmogorov-smirnov mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel kondisi kerja, komunikasi dan gaji mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel kepuasan kerja karyawan. Jika nilai signifikansi *deviation from linearity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear dan jika nilai signifikansi *deviation from linearity* $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.12

Hasil Uji Linearitas Variabel Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan

ANOVA Table

	Sig.
Y * X1 (Combined)	.028

Linearity	.043
Deviation from Linearity	.061

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,061 lebih besar dari 0,05. Artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel kondisi kerja dengan variabel kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.13

Hasil Uji Linearitas Variabel Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

ANOVA Table

	Sig.
Y * X2 (Combined)	.000
Linearity	.000
Deviation from Linearity	.192

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,192 lebih besar dari 0,05. Artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel komunikasi dengan variabel kepuasan kerja karyawan

Tabel 4.14

Hasil Uji Linearitas Variabel Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

ANOVA Table

		Sig.
Y * X3	(Combined)	.000
	Linearity	.000
	Deviation from Linearity	.169

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,169 lebih besar dari 0,05. Artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Gaji dengan variabel kepuasan kerja karyawan

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Jika

nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berikut hasil uji multikoneliaritas pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Toleranc e	VIF
1 (Constant)		
Kondisi Kerja	.982	1.018
Komunikasi	.875	1.143
Gaji	.869	1.150

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, maka dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

d. Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji *glesjer*. Jika sig. > 0,05 tidak terjadi heterokedastisitas, sebaliknya jika sig. < 0,05 terjadinya heterokedastisitas. Berikut hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.16
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	.975
Kondisi Kerja (X1)	.641
Komunikasi (X2)	.908
Gaji (X3)	.932

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dikarenakan signifikansi lebih besar dari 0,05.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Besarnya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-6.786	3.423		-1.982	.053
	X1	.289	.112	.238	2.586	.013
	X2	.485	.114	.415	4.256	.000
	X3	.485	.106	.447	4.569	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.17 maka dibuat persamaan sebagai berikut.

$$Y = 0,238 X1 + 0,415 X2 + 0,447 X3$$

Dimana:

X1 = Kondisi Kerja

X2 = Komunikasi

X3 = Gaji

Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel Gaji dengan koefisien 0,447

Kemudian di ikuti oleh variabel yang lain yaitu variabel komunikasi

dengan koefisien 0,415 dan variabel kondisi kerja dengan koefisien

0,238. Dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa keseluruhan variabel

bebas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ($\alpha = 0,05$). Jika tingkat signifikansi uji $\geq 0,05$ hal ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan. Berikut hasil uji t pada penelitian ini, yaitu :

Table 4.18
Hasil Uji T

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-1.982	.053
X1	2.586	.013
X2	4.256	.000
X3	4.569	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2018

- 1) X1 : $t_{hitung} = 2,586 > t_{tabel} = 1,6735$ atau nilai sig $0,013 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) X2 : $t_{hitung} = 4.256 > t_{tabel} = 1,6735$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 3) X3 : $t_{hitung} = 4.569 > t_{tabel} = 1,6735$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, gaji produk berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Uji R^2

Uji koefisien determinasi merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui berapa besar persentase variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien derteminasi pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.19
Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.542	1.33892

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dengan *adjusted r square* sebesar 0,567, artinya bahwa besar persentase variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 57 %.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel kondisi kerja, komunikasi, dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna. Hal ini dapat dilihat dari analisis data pada analisis regresi berganda dan uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka hasil yang diperoleh adalah faktor kondisi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tanda pada koefisien regresi untuk variabel kondisi kerja adalah positif, seperti yang telah diduga dalam hipotesis. Artinya, semakin baik kondisi kerja maka kepuasan kerja karyawan juga semakin baik. Hasil penelitian ini telah didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Inung Laila Rahmawati (2013) dan Aslinda (2017) yang menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka hasil yang diperoleh adalah komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tanda pada koefisien regresi untuk variabel komunikasi ialah positif, seperti yang telah diduga dalam hipotesis. Artinya, semakin baik komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan maka kepuasan karyawan juga meningkat. Hasil penelitian ini telah didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli Harahap (2017), I Dewa Gede Kresna Wirawan (2015) serta Aprilliana Bektia Sintia (2004) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka hasil yang diperoleh adalah gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tanda pada koefisien regresi untuk variabel gaji ialah positif, seperti yang telah diduga dalam hipotesis. Artinya, gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini telah didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ferry Febrianto (2011) dan Diah Septiana (2011) yang menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kondisi Kerja, Komunikasi dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna” berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah diuraikan sebelumnya maka dihasilkan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Kondisi Kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan nilai $X_1 : t_{hitung} = 2,586 > t_{tabel} = 1,6735$ atau nilai sig $0,013 < 0,05$. Sehingga dengan adanya kondisi kerja yang baik maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H_0) ditolak dan (H_1) diterima dan menyatakan terdapat pengaruh antara kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna.
2. Variabel Komunikasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan nilai $X_2 : t_{hitung} = 4.256 > t_{tabel} = 1,6735$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga semakin baik komunikasi yang dilakukan di PT. Sarwa Karya Wiguna maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H_0) ditolak dan (H_1) diterima dan menyatakan terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna.

3. Variabel Gaji (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) dengan nilai $X_3 : t_{hitung} = 4.569 > t_{tabel} = 1,6735$ atau nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga semakin tinggi gaji yang diberikan oleh PT. Sarwa Karya Wiguna kepada karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H_0) ditolak dan (H_1) diterima dan menyatakan terdapat pengaruh antara gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan lagi hak serta kewajiban perusahaan terhadap karyawan atau pun sebaliknya. diketahui persaingan antar perusahaan semakin tinggi oleh karena itu kondisi kerja, komunikasi, dan gaji sangatlah penting guna untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. agar tercapai tujuan secara bersama-sama.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, atau menggunakan lebih dari tiga variabel bebas yang dapat lebih mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan dapat digunakan oleh semua pihak yang membutuhkan, juga dapat menambah kepustakaan

serta informasi tambahan yang berguna untuk pembaca dan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk pihak-pihak yang memiliki permasalahan yang sama dan ingin mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kondisi kerja, komunikasi, dan gaji dan variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Data Variabel Kondisi Kerja(X1), Komunikasi (X2), Gaji (X3) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	Jumla h	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	Jumla h	X3 1	X3 2	X.3 3	X3 4	Jumla h	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Jumla h
4	3	4	4	4	3	22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
4	4	3	5	4	4	24	4	3	5	4	16	3	5	3	5	16	4	4	5	3	16
4	4	4	3	4	5	24	5	5	3	4	17	5	4	5	4	18	4	5	4	5	18
5	4	5	5	4	4	27	4	2	5	5	16	5	5	5	3	18	4	5	5	5	19
4	3	4	4	5	4	24	5	5	2	5	17	4	5	4	3	16	3	4	5	4	16
4	5	4	5	5	4	27	4	4	5	5	18	5	5	5	3	18	5	5	5	5	20
4	4	4	3	4	4	23	5	4	4	5	18	5	4	5	5	19	4	5	4	5	18
4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	3	15	3	5	4	5	17	4	3	5	4	16
3	5	5	4	5	4	26	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
4	4	5	3	3	4	23	3	4	3	4	14	3	5	5	5	18	5	3	5	5	18
4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	5	17	4	4	3	5	16	4	4	4	3	15
4	3	4	5	4	4	24	5	5	4	4	18	4	3	5	3	15	5	4	3	5	17
4	4	3	4	5	4	24	5	5	5	4	19	5	5	4	4	18	4	5	5	4	18
5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	4	19	5	3	4	3	15	4	5	3	4	16
5	5	3	5	4	3	25	4	4	5	4	17	5	5	5	4	19	5	5	3	5	18
3	5	5	5	4	4	26	4	4	4	3	15	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14
3	4	4	5	4	4	24	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	3	4	15

3	4	4	4	3	4	22	5	4	4	3	16	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13
3	4	4	4	4	5	24	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
4	4	4	4	3	4	23	4	5	3	4	16	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14
5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	3	18	4	5	3	5	17	5	4	5	3	17
4	5	3	4	4	5	25	5	5	5	4	19	5	5	4	5	19	4	5	5	4	18
5	5	5	4	3	4	26	4	4	5	4	17	5	4	5	3	17	3	5	4	5	17
3	4	4	3	4	4	22	4	5	4	4	17	3	4	4	5	16	3	3	4	4	14
4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	3	16	5	5	3	5	18	3	5	5	3	16
3	4	4	3	4	5	23	5	5	4	5	19	5	3	4	4	16	4	5	3	4	16
4	5	4	4	4	4	25	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19
4	3	3	4	4	4	22	3	3	5	5	16	5	5	3	4	17	3	5	5	3	16
3	4	5	3	5	4	24	5	5	5	3	18	4	3	4	4	15	3	4	3	4	14
4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	4	19	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19
5	5	5	4	3	4	26	4	4	5	4	17	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18
4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
3	4	5	3	3	4	22	4	4	5	3	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16
3	4	4	5	3	4	23	5	5	4	5	19	5	4	4	5	18	3	5	5	5	18
4	5	4	5	4	4	26	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
5	4	4	4	5	4	26	3	3	5	5	16	3	3	4	5	15	4	4	4	4	16
3	3	3	4	4	4	21	5	5	5	5	20	4	3	4	5	16	5	5	5	5	20
5	5	4	4	3	4	25	4	5	5	5	19	4	3	5	3	15	5	5	5	5	20
5	4	4	4	4	4	25	4	5	5	3	17	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18
4	4	4	3	4	4	23	4	4	5	5	18	4	3	4	4	15	4	3	5	4	16
4	3	3	4	3	4	21	5	4	4	4	17	5	3	4	3	15	3	3	4	4	14

4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	4	15	5	5	3	4	17	4	3	5	3	15
5	5	4	3	5	4	26	5	5	3	3	16	5	5	4	5	19	3	4	5	4	16
5	4	4	3	4	5	25	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
5	5	3	4	4	5	26	4	4	4	3	15	3	3	3	5	14	4	4	4	3	15
5	5	4	3	3	4	24	3	4	4	3	14	4	3	3	4	14	4	4	4	3	15
5	4	4	4	4	5	26	5	5	4	4	18	3	4	4	3	14	4	3	4	4	15
5	5	4	3	4	5	26	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
4	3	5	4	3	4	23	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
4	4	3	4	3	5	23	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15	3	4	4	3	14
4	3	4	3	4	4	22	4	4	5	4	17	4	4	3	4	15	4	3	4	4	15
3	4	5	4	4	3	23	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
4	4	5	5	3	5	26	3	5	4	3	15	5	4	4	4	17	3	3	4	3	13
5	3	4	4	3	4	23	5	5	3	3	16	3	5	5	4	17	3	3	5	3	14
4	3	5	3	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	4	5	4	4	17
3	4	4	5	4	3	23	5	5	5	4	19	5	5	4	4	18	4	5	5	5	19

Lampiran 2

Foto pengisian kuisioner oleh salah satu karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna



Lampiran 3

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	40	71.4	71.4	71.4
	PEREMPUAN	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Lampiran 4

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	14	25.0	25.0	25.0
	26-35	34	60.7	60.7	85.7
	36-45	3	5.4	5.4	91.1
	>46	5	8.9	8.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Lampiran 5

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	24	42.9	42.9	42.9
	D3	22	39.3	39.3	82.1
	S1	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Lampiran 6

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3	21	37.5	37.5	37.5
	4-5	25	44.6	44.6	82.1
	>5	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Lampiran 7

Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.786	3.423		-1.982	.053
	X1	.289	.112	.238	2.586	.013
	X2	.485	.114	.415	4.256	.000
	X3	.485	.106	.447	4.569	.000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 Uji Validitas Variabel Kondisi Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	JUMLAH
X1.1	Pearson Correlation	1	.243	-.045	-.069	-.068	.124	.513**
	Sig. (2-tailed)		.071	.744	.612	.619	.362	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.243	1	.178	.083	.018	.065	.672**
	Sig. (2-tailed)	.071		.190	.543	.894	.636	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	-.045	.178	1	-.111	-.068	-.080	.377**
	Sig. (2-tailed)	.744	.190		.417	.617	.556	.004
	N	56	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	-.069	.083	-.111	1	-.007	-.291*	.284*
	Sig. (2-tailed)	.612	.543	.417		.957	.029	.034
	N	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	-.068	.018	-.068	-.007	1	-.016	.334*
	Sig. (2-tailed)	.619	.894	.617	.957		.909	.012
	N	56	56	56	56	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	.124	.065	-.080	-.291*	-.016	1	.239
	Sig. (2-tailed)	.362	.636	.556	.029	.909		.076
	N	56	56	56	56	56	56	56
JUMLAH	Pearson Correlation	.513**	.672**	.377**	.284*	.334*	.239	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.034	.012	.076	

N	56	56	56	56	56	56	56
---	----	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9

Uji Validitas Variabel Komunikasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	JUMLAH
X2.1	Pearson Correlation	1	.649**	-.036	.088	.725**
	Sig. (2-tailed)		.000	.795	.517	.000
	N	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	.649**	1	-.160	-.088	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000		.239	.518	.000
	N	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	-.036	-.160	1	.198	.442**
	Sig. (2-tailed)	.795	.239		.144	.001
	N	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	.088	-.088	.198	1	.531**
	Sig. (2-tailed)	.517	.518	.144		.000
	N	56	56	56	56	56
JUMLAH	Pearson Correlation	.725**	.604**	.442**	.531**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	
	N	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10

Uji Validitas Variabel Gaji (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	JUMLAH
X3.1	Pearson Correlation	1	.309*	.381**	-.102	.674**
	Sig. (2-tailed)		.020	.004	.455	.000
	N	56	56	56	56	56
X3.2	Pearson Correlation	.309*	1	.196	.241	.747**
	Sig. (2-tailed)	.020		.149	.074	.000
	N	56	56	56	56	56

X3.3	Pearson Correlation	.381**	.196	1	-.190	.576**
	Sig. (2-tailed)	.004	.149		.160	.000
	N	56	56	56	56	56
X3.4	Pearson Correlation	-.102	.241	-.190	1	.383**
	Sig. (2-tailed)	.455	.074	.160		.004
	N	56	56	56	56	56
JUMLAH	Pearson Correlation	.674**	.747**	.576**	.383**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	
	N	56	56	56	56	56

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 11

Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	JUMLAH
Y1.1	Pearson Correlation	1	.278*	.140	.428**	.673**
	Sig. (2-tailed)		.038	.303	.001	.000
	N	56	56	56	56	56
Y1.2	Pearson Correlation	.278*	1	.161	.471**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.038		.237	.000	.000
	N	56	56	56	56	56
Y1.3	Pearson Correlation	.140	.161	1	.103	.504**
	Sig. (2-tailed)	.303	.237		.451	.000
	N	56	56	56	56	56
Y1.4	Pearson Correlation	.428**	.471**	.103	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.451		.000
	N	56	56	56	56	56
JUMLAH	Pearson Correlation	.673**	.739**	.504**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 12

Uji Reliabilitas Variabel Kondisi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.586	.472	7

Lampiran 13

Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.699	.677	5

Lampiran 14

Uji Reliabilitas Variabel Gaji (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.720	.703	5

Lampiran 15

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.764	.787	5

Lampiran 16

Uji Normalitas

KOLGOMOROV SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25062463
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.059
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 17
Uji Linieritas Variabel Kondisi Kerja (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	52.290	6	8.715	2.623	.028
		Linearity	14.416	1	14.416	4.338	.043
		Deviation from Linearity	37.874	5	7.575	2.279	.061
Within Groups			162.835	49	3.323		
Total			215.125	55			

Lampiran 18
Uji Linieritas Variabel Komunikasi (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	86.794	6	14.466	5.523	.000
		Linearity	66.521	1	66.521	25.399	.000
		Deviation from Linearity	20.273	5	4.055	1.548	.192
Within Groups			128.331	49	2.619		
Total			215.125	55			

Lampiran 19
Uji Linieritas Variabel Gaji (X3)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3 Between Groups (Combined)	106.152	8	13.269	5.723	.000
Linearity	80.731	1	80.731	34.819	.000
Deviation from Linearity	25.421	7	3.632	1.566	.169
Within Groups	108.973	47	2.319		
Total	215.125	55			

Lampiran 20
Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.786	3.423		-1.982	.053		
	X1	.289	.112	.238	2.586	.013	.982	1.018
	X2	.485	.114	.415	4.256	.000	.875	1.143
	X3	.485	.106	.447	4.569	.000	.869	1.150

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 21
Uji Heterokedasdisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.068	2.192		-.031	.975		
	X1	.034	.072	.065	.469	.641	.982	1.018
	X2	.008	.073	.017	.116	.908	.875	1.143
	X3	.006	.068	.013	.086	.932	.869	1.150

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 22

Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.542	1.33892

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an, Digital Computer, QS. Ibrahim, ayat : 13
- Arni, Muhammad. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2005
- As'ad, Moh. *Psikologi Industry*. Yoyakarta : Liberty, 2004
- Aslinda. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Konawe*”. Skripsi Universitas Halu Oleo Kendari, 2017
- Ayu Ning Tyas, Sri. “*Pengaruh Komunikasi Atasan yang Efektif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Fiera Wisata Nusantara Surabaya*”. Skripsi Universitas Airlangga, 2007
- Bekti Sinti, Aprilliana. “*Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta*”. Skripsi Universitas Santa Dharma Yogyakarta, 2004
- Brotoharsojo, Hartanto, dan Wungu Jiwo. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System*. Jakarta, Raja Grafindo Persada. 2003
- Departemen Agama RI. *al-Qur'an dan Terjemahannya*. Surabaya: Dana Karya 2004
- DIREKTORI- BADAN USAHA <http://www.akli.org/direktori-19-026-20070827123649> Di akses pada 7 september 2018
- Dokumentasi PT. Sarwa Karya Wiguna
- Febrianto, Ferry. “*Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Pada PO Sedyo Mulya Di Wonogiri*” Skripsi Universitas Muhamadiyah Surakarta, 2011
- Gede Kresna Wirawan, I Dewa. “*Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekertariat Daerah kota Denpasar*”. Jurnal Manajemen Unud Vol. 4 No. 10 2015. Di akses pada 7 september 2018.
- Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Kedua*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman. *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta : BPFE. 1997

- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2003
- Harahap, Zulkifli. “*Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Hotel Bintang 4 dan 5 Di Destinasi Wisata Jawa Barat*” . Jurnal Kepariwisata Vol. 16 No. 1 Juni 2017. Di akses pada 7 september 2018.
- Hasibuan, Malayu S.P *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2005
- Herdiana. “*Pengaruh Kondisi Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. KAI (persero) Bandung*”. Skripsi Universitas Pendidikan Indonesia, 2013
- Hutapea, Parulian dan Thoha Nurrianna *Kopetensi Plus*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama 2008
- Kadarisman M. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Komaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. 2001
- Luthans, F. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi, 2006
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya. 2005
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: Idea Press, 2017
- Muhammad, Tolhah Hasan, *Islam Dalam Persepektif Sosio Kultural*, Jakarta : Lantabora Press, 2005
- Nitisemito, Alex Soemaji. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002
- Prasetyo, Bambang. *Metode Penelitian Kuantitatif “Teori dan Aplikasi”* Jakarta: Rajawali Pers 2012

- Priyatno, Duwi, *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Gava media : Yogyakarta : 2009
- Rahmawati, Inung Laila. “*Pengaruh Kondisi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Jember*”. Skripsi Universitas Jember, 2013
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. *Management*. 8th Edition. Prentice Hall, New Jersey. 2005
- Ron Ludlow dan Fergus Panton. *The Essence of Effective Communication*. Terj. Oleh Deddy Jacobs. Yogyakarta: Andi 2000
- Samsudin, Sadili *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. 2006
- Sanusi, Anwar *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat .2014.
- Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Manudar Maju, 2017.
- _____ *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara. 2001
- Septiana, Diah “*Pengaruh Faktor Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 5 Surakarta*”. Skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Jakarta: Alfabeta, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014
- _____ *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2014
- Sujarweni, V. Wiratna *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupres, 2015.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Group, 2009.
- Veithzal, Rivai *Manajemen Sumber Daya Danusia untuk Perusahaan*. Jakarta, Raja Grafindo Persada. 2004
- Wahyuni, Noor “*Uji Validitas dan Reliabilitas*”, qmc.binus.ac.id (diakses, 20 agustus 2018)

Wiryanto. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
2004

Wursanto. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi* Yogyakarta : Andi Offset 2003

Yusuf , Abdurahman. “ *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di MTsN 1 Kota Tangerang Selatan*”. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah
Jakarta, 2017