

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI
KANTOR CABANG 16 ILIR PALEMBANG**



Oleh:
ECI PERMITASARI
NIM: 14180062

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Palembang
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madyah
(AMd)**

**PRODI D3 PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

2017

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eci Permitasari

Nim : 14180062

Jenjang : D3 Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang berjudul: “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang” adalah benar-benar hasil karya saya sendiri (ASLI), kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, April 2017

Eci Permitasari
Nim: 14180062

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Percayalah anda bisa. Anda sudah setengah jalan
(Theodore Roosevelt)

Kamu bisa, kamu mampu, kamu sanggup, tegakan kepalamu, hapus air matamu, perlihatkan senyum tegarmu, langkahkan kakimu, masih ada waktu perjuangkan itu.

~EPS

Kupersembahkan kepada:

- ❖ Ayahku (Jon hadi) dan ibuku (Erlina) yang senantiasa bersabar menunggu kelulusanku, mendengarkan keluh kesahku, memberikan doa, serta semangat yang luar biasa.
- ❖ Kakakku (Risnaini dan suaminya , Yuliana dan suaminya) dan adiku (Adrian) serta keponakanku (Erin, Dzakiyah dan Keyla) yang ikut memberikan kebahagiaan luar biasa bagiku.
- ❖ Sahabat-sahabat terbaikku (Echa, Edina, Elsa, Fitri, Henda, Amel, Sara dan M. Taris)
- ❖ Pembimbing terbaikku ibu Mismiwati dan bapak Muhammadinah yang telah meluangkan waktunya.
- ❖ Almamaterku tercinta

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK
SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG 16 ILIR PALEMBANG**

Eci Permitasari
NIM : 14180062

Program studi DIII perbankan Syariah Fakultas Ekomomi dan bisnis Islam
Universitas Islam negeri Raden Fatah Palembang

ABSTRAK

kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja dan komunikasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen (lingkungan kerja dan komunikasi), baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Penelitian ini termasuk pada jenis penelitian lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data sekunder dan primer, yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 25 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling jenuh*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial nilai dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,807 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,807 > 2,07387$) sedangkan nilai dari variabel komunikasi adalah sebesar 7,887 atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,887 > 2,07387$). Dan jika dilihat secara simultan, hasil kedua variabel tersebut menunjukkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($217,117 > 3,44$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepuasan kerja dan Bank Syariah Mandiri

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir pada waktunya. Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian studi diploma 3 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang. Pada kesempatan ini penulis memilih judul ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang’.

Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, penulis juga banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah menganugrahkan kepada hamba nikmat kesempatan waktu dan rahmat kepada penulis.
2. Bpk prof. Drs. H.M. Sirozi selaku rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dr. Qadariah Barkah, M.H.i selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
4. Bapak Dinnul Alfian Akbar S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan D3 Perbankan Syariah.
5. Ibu RA. Ritawati, SE., M.H.I selaku sekretaris jurusan D3 Perbankan Syariah dan selaku pembimbing akademik penulis.

6. Ibu Mismiwati, SE., MP selaku pembimbing I dan Bapak Muhammadinah, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan Tugas Akhir ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
8. Bpk Nover Winandar selaku kepala cabang serta staf karyawan khususnya kak Fitra dan mbak Wenny PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.
9. Kepada kedua orangtua, kepada saudara dan saudariku, serta seluruh keluarga besarku yang memberikan kebahagiaan tersendiri bagi penulis, yang senantiasa mendoakan, memberikan dorongan dan kasih sayangnya.
10. Teman-teman seperjuangan Echa, Edina, Elsa, Fitri, Henda dan teman-teman kelas DPS 3 2014 serta seluruh keluarga DPS angkatan 2014 yang saling membantu, memberikan semangat dan masukan kepada penulis.

Semoga Allah SWT membalas budi baik kalian, atas segala pengorbanan dan dukungan serta motivasinya yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Semoga Tugas Akhir ini bermanfaat dan berguna bagi kita semua.

Palembang, April 2017

Penulis

Eci Permitasari
NIM 14180062

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II. LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Pustaka	9
1. Lingkungan kerja.....	9
2. Komunikasi.....	13
3. Kepuasan kerja	19
B. Penelitian Terdahulu	25

C. Kerangka Berfikir	29
D. Hipotesis.....	29
BAB III. METODE PENELITIAN	32
A. Definisi Operasional Variabel.....	32
B. Jenis dan Sumber Data	34
C. Populasi dan Sampel Penelitian	35
D. Teknik Pengumpulan Data.....	36
E. Variabel – Variabel Penelitian	37
F. Instrumen Penelitian.....	38
G. Teknik Analisa Data	40
BAB IV. PEMBAHASAN	48
A. Budaya Perusahaan	48
B. Prinsip Operasional Bank Syariah Mandiri.....	49
C. Standar Operasional Prosedur Gaji Pada Bank Syariah Mandiri	49
1. Ketentuan Umum.....	49
2. Pegawai yang Berhak Mendapat Tunjangan Prestasi Unit	
kerja	50
D. Tingkat Pengembalian Kuesioner	52
E. Distribusi Responden.....	52
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	55
1. Uji Validitas	57
2. Uji Reliabilitas	57
G. Hasil Analisis Data	58

1. Uji Asumsi klasik	58
a. Uji Normalitas	58
b. Uji Multikolinieritas	59
c. Uji Heteroskedastisitas	60
d. Uji Linieritas.....	61
2. Analisis Deskriptif.....	62
3. Analisis Regresi Berganda	72
4. Uji Hipotesis	75
a. Uji t (Uji Parsial)	75
b. Uji F (Uji Simultan)	77
c. Uji Koefisien Determinasi	79
BAB V. PENUTUP	81
A. Simpulan	81
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA.....	83
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional variabel	33
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 4.1	Tingkat Pengembalian kuesioner.....	52
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel 4.6	Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan	55
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas instrumen	56
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	57
Tabel 4.9	Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov	58
Tabel 4.10	Uji Multikolinieritas.....	60
Tabel 4.11	Uji Heteroskedastisitas.....	61
Tabel 4.12	Uji Linieritas	61
Tabel 4.13	Uji Linieritas	62
Tabel 4.14	Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	63
Tabel 4.15	Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi	66

Tabel 4.16 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	68
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Berganda	72
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	75
Tabel 4.19 Hasil Uji F	78
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka berfikir.....	29
Gambar 4.1 Normal Probability Plot.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2 Daftar Konsultasi

Lampiran 3 Surat Izin Penelitian

Lampiran 4 Kuesioner

Lampiran 5 Daftar Seluruh Jawaban Responden

Lampiran 6 Distribusi Responden

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi Berganda dan Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 10 Tabel r *Product Moment*

Lampiran 11 Tabel Distribusi t

Lampiran 12 Tabel Distribusi F

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang terlibat di dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia juga merupakan faktor yang paling penting dalam operasional suatu bank, selain itu keberhasilan suatu bank tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas. Hal itu dikarenakan bank mempunyai tugas untuk mengelolah dana. Baik dari masyarakat maupun dari pemerintah yang mengandalkan kepercayaan. Maka perbankan memerlukan tenaga kerja dengan tingkat keterampilan yang tinggi serta memiliki integritas yang baik. Sehingga sudah seharusnya sumber daya manusia harus di kelolah secara tepat, salah satunya dengan menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan. Karena hal tersebut akan berdampak pada keadaan karyawan itu sendiri. Karyawan sebagai asset perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, dan kreatifitasnya memerlukan lingkungan kerja yang baik serta kondusif. Baik lingkungan fisik maupun non fisik pekerjaan.

Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, hal ini akan menaikkan kreativitas karyawan dan karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja . Dan sebaliknya lingkungan

kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap dan lembab dan sebagainya akan menyebabkan karyawan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

Lingkungan kerja dalam organisasi sangat berperan dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Termasuk juga hubungan antar manusia dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun antara rekan kerja. Hubungan yang baik tersebut juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, komunikasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Makin baik komunikasi mereka, makin baik pula kemungkinan kerja sama mereka. Komunikasi yang efektif menuntut rasa saling menghormati, percaya terbuka dan tanggung jawab. Pimpinan atau manajer menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya.

Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Di katakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi di sampaikan oleh satu pihak ke pihak lain.

Jika lingkungan kerja sudah nyaman untuk karyawan dan komunikasi sudah berjalan efektif antar karyawan setiap karyawan akan

mendapatkan kepuasan kerja. Karena pada dasarnya ketidakpuasan dalam bekerja di antaranya di sebabkan oleh lingkungan kerja dan komunikasi. Ketidakpuasan akan mengakibatkan karyawan bereaksi dengan berbagai cara antara lain, bisa dengan menurunkan kinerjanya, mogok, atau menyampaikan keluhannya secara terbuka. Ada juga yang pindah untuk mencari pekerjaan lain yang gajinya lebih tinggi. Ada juga yang protesnya dengan mengeluh terus yang dapat mengakibatkan ia sering ke rumah sakit atau stres, sering absen, dan akhirnya keluar atau berhenti dari pekerjaannya.

Kepuasan kerja bagi karyawan dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya apabila kondisi lingkungan sekitar kurang memadai sehingga semangat kerja karyawan akan rendah dan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja di perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Kepuasan kerja yang di rasakan karyawan kurang optimal, hal ini dapat di lihat dari beberapa karyawan yang mengeluh dengan pekerjaan yang monoton, pekerjaan yang banyak yang membuat jam kerja berlebih. Kondisi seperti ini menyebabkan rasa bosan dan lelah pada karyawan karena menurunkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja yang di sebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan komunikasi yang kurang harmonis.

Lingkungan kerja yang meliputi hubungan karyawan, tingkat kebisingan, peraturan, pencahayaan, sirkulasi dan keamanan. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, kantor yang berada dekat dengan keramaian pasar dan lalu lintas kendaraan bisa membuat konsentrasi karyawan terganggu.

Komunikasi yang di lihat dari tolak ukurnya yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung dan kesetaraan. Selama ini komunikasi antar karyawan telah berjalan cukup baik namun ada beberapa permasalahan yang terjadi pada komunikasi di antaranya yaitu keterbukaan yang dapat di lihat dari penyampaian informasi kepada karyawan yang di rasa kurang merata, akibatnya karyawan kurang memperoleh informasi yang utuh. Dan terkadang masih saja terjadi kesalahpahaman yang biasanya di sebabkan oleh isi pesan yang di sampaikan yang kurang jelas sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda. Kesalahpahaman dapat mengakibatkan pekerjaan mengalami penyimpangan dari standar prosedur operasi akibatnya produktifitas akan rendah atau di bawah target dan hal tersebut akan membuat pegawai merasa ketidakpuasan kerjanya.

Dari kedua fenomena tersebut yaitu berupa lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurang lancarnya komunikasi yang terjadi mengakibatkan kepuasan kerja yang di rasakan karyawan menjadi kurang optimal. Rendahnya kepuasan kerja di sebabkan oleh beberapa faktor yang meliputi balas jasa yang adil dan layak, penempatan sesuai keahlian, berat-

ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan, sikap pemimpin, pekerjaan yang monoton. Pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada lingkungan kerja dan komunikasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karena melihat dari beberapa fenomena tentang lingkungan kerja dan komunikasi yang terjadi.

Berdasarkan uraian di atas maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul “ **Pengaruh Lingkungan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang** “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka di rumuskan masalahnya, sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang?

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan di atas, penulisan ini bertujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.
2. Mengetahui Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.
3. Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

D. Kegunaan Penulisan

Penulis berharap dari penulisan ini dapat memberikan manfaat pada banyak pihak yaitu antara lain :

1. Kegunaan teoretis

Penulis berharap Hasil penulisan ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian perbankan syariah sebagai salah satu bagian dari Ekonomi Islam serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja.

2. Kegunaan praktis

a. Bagi Bank Syariah

Di harapkan penulisan ini dapat di jadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui lingkungan dan komunikasi kerja, serta dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja bank mandiri syariah, sekaligus memperbaiki apabila ada kelemahan ataupun kekurangan dalam menjalankan bisnis bank syariah.

b. Bagi Universitas

Penulisan ini di harapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang bank syariah dan sebagai perbandingan untuk penulisan sejenis selanjutnya.

c. Bagi Penulis

Dengan melakukan penulisan ini, penulis memperoleh ilmu dan pengalaman baru mengenai pengaruh lingkungan dan komunikasi kerja terhadap perbankan.

d. Bagi Masyarakat

Hasil penulisan ini di harapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk menambah wawasan mengenai lingkungan dan komunikasi kerja maupun kepuasan kerja pada bank syariah.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan ini, penulis membagi pembahasan menjadi lima bab dalam tiap-tiap bab itu terdiri dari beberapa sub bagian. Komunikasi Kerja dan penulisan terdahulu yang terkait dengan masalah yang penulis teliti. Sistematika penulisan dalam penulisan ini adalah:

- Bab I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penulisan dan sistematika penulisan.
- Bab II Landasan teori terdiri dari teori teori tentang lingkungan kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja
- Bab III Pada Bab ini berisi tentang definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penulisan, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penulisan dan instrumen penulisan
- Bab IV Bab ini berisi tentang hasil penulisan, yaitu pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja, pengaruh komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh lingkungan dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja
- Bab V Bab ini berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain¹. Mendasarkan pada pengertian di atas, ruang lingkup lingkungan kerja:

- 1) Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang di lakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.
- 2) Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

¹ Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2012 hal 43

b. Faktor-Faktor lingkungan organisasi

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, sebagai berikut²:

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi dari karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

2) Tingkat kebisingan karyawan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.

² Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2012 hal 44

4) Penerangan

Menurut Sofyan Assauri Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:

- a) Menaikkan produksi dan menekan biaya kerja
- b) Memperbesar ketetapan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang di hasilkan
- c) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum
- d) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- e) Memudahkan pengamatan dan pengawasan
- f) Memperbaiki moral para pekerja
- g) Lebih mudah untuk melihat
- h) Penggunaan ruang yang lebih baik
- i) Mengurangi perputaran tenaga kerja
- j) Mengurangi kerusakan

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus di lakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

c. Lingkungan Internal Organisasi

Lingkungan internal organisasi adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi, dan memengaruhi langsung terhadap setiap program, kebijakan, hingga “denyut nadi” nya organisasi. Yang termasuk kedalam lingkungan internal organisasi sebagai berikut:

1) Pemilik Organisasi (*Owners*)

Para pemilik organisasi adalah mereka yang secara *historis* maupun hukum di nyatakan sebagai pemilik akibat adanya penyertaan modal, ide, ataupun berdasarkan ketentuan lainnya di nyatakan sebagai pemilik organisasi.

2) Tim Manajemen (*Board of Managers or Directors*)

Tim manajemen adalah orang-orang yang menurut para pemilik organisasi atau perusahaan di nyatakan atau di tunjuk sebagai pengelolah organisasi dalam aktivitasnya sehari-hari untuk suatu periode tertentu.

3) Para Anggota atau Para Pekerja (*Employees*)

Para anggota atau para pekerja dalam sebuah organisasi merupakan unsur sumber daya manusia yang sangat dominan dalam sebuah organisasi, karena biasanya jumlahnya merupakan yang paling besar dalam sebuah organisasi.

4) Pelingkungan Fisik Organisasi (*Physical Work Environment*)

Bangunan, uang, peralatan, barang persediaan, dan lain sebagainya merupakan lingkungan di mana setiap saat orang-orang dalam organisasi perusahaan berinteraksi dan memanfaatkannya untuk dapat di dayagunakan³.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi di sebut komunikator. Orang yang di ajak berkomunikasi di sebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif di sebut komunikatif. Orang yang komunikatif ialah orang yang mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal sehingga orang lain dapat menerima informasi sesuai dengan harapan si pemberi informasi. Sebaliknya ia mampu menerima informasi atau pesan orang lain yang di sampaikan kepadanya, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasan nonverbal⁴.

³ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Prenamedia Group, 2005 hal 60

⁴ Husnaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2014 hal 470

Wursanto menyatakan bahwa komunikasi kantor merupakan suatu proses penyampaian berita dari suatu pihak kepada pihak lain (dari seseorang kepada orang lain, dari suatu unit ke unit lain) yang berlangsung atau yang terjadi dalam suatu kantor sedangkan Gie menyatakan bahwa pada dasarnya komunikasi kantor mengandung arti yang sama dengan komunikasi administrasi. Komunikasi administrasi dapat di pandang sebagai suatu bentuk komunikasi sosial atau komunikasi antar manusia yang di dalamnya terdapat elemen: komunikator (pembicara, pengirim, penyiar) yang menyampaikan (berkata, mengirim, menyiarkan) warta (berita, laporan, saran) kepada komunikan (pihak yang di kirimi, penjawab, hadirin) untuk mempengaruhi perilaku komunikan yang tampak dari tanggapannya (jawaban, reaksi)⁵.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat di simpulkan bahwa komunikasi kantor merupakan proses penyampaian informasi, instruksi, atau perintah mengenai pekerjaan atau tugas tertentu. Penyampaian tersebut dapat berasal dari seseorang pimpinan kepada pegawai, pegawai kepada pimpinan, maupun antar pegawai di lingkungan kantor tersebut, bahkan mungkin juga berasal dari luar kantor yang di sampaikan baik secara langsung, maupun secara tidak langsung dengan menggunakan media agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

⁵ Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*, Bandung : Alfabeta, 2015 hal 85

b. Prinsip Komunikasi Yang Efektif

Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi organisasi, karena akan menentukan tepat tidaknya komunikasi yang di lakukan. Melalui komunikasi yang mendalam dan tepat., di harapkan makna yang tersimpan di balik apa yang di sampaikan komunikator dapat di sampaikan secara efektif. Prinsip dasar yang harus di perhatikan dalam berkomunikasi adalah *REACH (Respect, Empathy, Audible, Clarity, Humble)*, karena komunikasi pada dasarnya adalah upaya bagaimana kita meraih perhatian, cinta kasih, minat, kepedulian, simpati, maupun respon positif dari orang lain⁶.

1) Menghargai (*Respect*)

Rasa hormat dan saling menghargai merupakan prinsip yang pertama dalam berkomunikasi dengan orang lain karena setiap orang ingin di hargai dan di anggap penting.

2) Empati (*Empathy*)

Empati adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada situasi atau kondisi yang di hadapi oleh orang lain.

3) Memahami (*Audible*)

Audible adalah dapat di dengarkan atau di mengerti dengan baik berarti pesan yang di sampaikan dapat di terima oleh penerima pesan.

⁶ Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*, Bandung : Alfabeta, 2015 hal 93

4) Jelas (*Clarity*)

Jelas maksudnya adalah kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan berbagai penafsiran yang berlainan.

5) Rendah Hati (*Humble*)

Sikap rendah hati merupakan unsur yang terkait dengan membangun rasa menghargai orang lain.

c. Bentuk Komunikasi

Komunikasi internal adalah semua pesan yang di kirim atau di terima di dalam suatu organisasi baik yang formal maupun informal.

Tiga dimensi dari komunikasi internal adalah:

1) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal dapat berupa komunikasi dari pimpinan ke pegawai maupun dari pegawai ke pimpinan. Komunikasi pimpinan ke pegawai dimaksudkan untuk memberikan pengertian atau wewenang kepada pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan dalam kedudukannya sebagai anggota organisasi. Komunikasi pegawai ke pimpinan dapat berupa laporan, usulan-usulan, saran-saran, keluhan-keluhan, serta gagasan dan pendapat.

2) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal dilakukan antara sesama pegawai dan staf lainnya. Komunikasi horizontal pada umumnya bersifat

pemberian informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijaksanaan pimpinan sehingga tidak mengandung unsur perintah.

3) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal menurut Effendy di sebut juga dengan komunikasi silang. Komunikasi diagonal adalah komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain. Wurstanto menyatakan bahwa komunikasi diagonal adalah komunikasi yang berlangsung antara pegawai pada tingkat kedudukan berbeda pada tugas atau fungsi yang berbeda dan tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pihak lain.

d. Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk⁷:

- 1) Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial
- 2) Menyampaikan dan atau menerima informasi
- 3) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- 4) Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan)
- 5) Mengubah keadaan sosial
- 6) Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengambilan keputusan, negosiasi, dan pelaporan

⁷ Husnaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2014 hal 470

e. Indikator Komunikasi

Menurut Joseph A. De Vito menyatakan bahwa suatu komunikasi antarpribadi bisa efektif dengan lima hal berikut ini⁸, yakni:

1) Keterbukaan

Keterbukaan untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antarpribadi ini paling sedikit ada dua aspek, yakni: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur.

2) Empati

Empati di maksudkan untuk merasakan sebagaimana yang di rasakan oleh orang lain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

3) Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap.

4) Kepositifan

Komunikasi antarpribadi kualitas ini terdapat tiga aspek perbedaan yaitu : komunikasi antar pribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang,

⁸ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : Rajawali Pers, 2014 hal 191

komunikasi antarpribadi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu di komunikasikan dan dalam komunikasi umum perasaan positif sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

5) Kesamaan (kesetaraan)

Komunikasi akan lebih efektif jika mereka saling mengetahui kesamaan kesamaan kepribadian di antara mereka.

3. Kepuasan kerja

a. Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Suwatno kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multifaceted* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang⁹.

Menurut Keither dan Kinicki kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspeknya.¹⁰

⁹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015 hal 170

¹⁰ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015 hal 170

Robbins mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang di yakini oleh pekerja yang seharusnya di terima¹¹.

Greenberg dan baron mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang di lakukan individual terhadap pekerjaannya. Menurut Gibson kepuasan kerja adalah sikap yang di miliki pekerja tentang pekerjaan mereka¹².

Kepuasan kerja menurut Sutrisno mengandung pengertian sebagai berikut¹³:

- 1) Pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks, reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang di rasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.
- 2) Pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan fisiologi. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari

¹¹ Arif Yusuf Hamali, *pemahaman manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2016 hal 200

¹² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers, 2016 hal 415

¹³ Arif Yusuf Hamali, *pemahaman manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2016 hal 202

sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang di hadapinya.

Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu:

- 1) Kepuasan kerja menunjukan hubungan dengan faktor kinerja; dan
- 2) Kepuasan kerja merupakan preferensi nilai yang di pegang banyak peneliti perilaku organisasi.

b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu¹⁴:

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan

¹⁴ Arif Yusuf Hamali, *pemahaman manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2016 hal 205

finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sopiah mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau di sebut juga sebagai dimensi-dimensi dari kepuasan kerja yaitu promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi atau kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja dan kesempatan.¹⁵

c. Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan kerja

Produktivitas atau kinerja Lawler dan Porter mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga merasa bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan kinerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak merasa ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang berasosiasi dengan kinerja, maka kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja¹⁶.

Porter dan Steers mengatakan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan sifatnya dan dengan

¹⁵ Arif Yusuf Hamali, *pemahaman manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2016 hal 206

¹⁶ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015 hal 178

demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan, lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Robbins ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka¹⁷.

Tanda-tanda bahwa di suatu organisasi atau perusahaan ada masalah dengan anggotanya atau karyawannya antara lain adalah bila: jumlah karyawan yang absen bertambah, sering terjadi absen pada seseorang, ada absen yang sulit diterima, masuk kantor terlambat, pulang dari kantor lebih cepat, sering ribut antar karyawan, mengabaikan atau mencelakakan karyawan lain, pengambilan keputusan dan perilaku yang buruk, terjadinya kecelakaan yang tidak biasa, bertambah pemborosan dan kerusakan alat, terlibat masalah pelanggaran hukum, dan penampilan yang semakin buruk.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

¹⁷ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015 hal 178

- 1) balas jasa yang adil dan layak, merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 2) penempatan yang sesuai dengan keahlian, merupakan menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.
- 3) berat-ringannya pekerjaan, merupakan sekumpulan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang selama periode waktu tertentu sesuai dengan kemampuan pekerja.
- 4) suasana dan lingkungan kerja, merupakan suasana di mana karyawan melakukan aktivitas kerjanya setiap hari dan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi tugas yang dibebankan kepada pekerja.
- 5) peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, merupakan benda yang digunakan untuk mempermudah dan mendukung berjalannya pekerjaan karyawan setiap hari.
- 6) sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, merupakan seseorang yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol, para bawahan yang bertanggung jawab,

supaya semua pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan.

- 7) sifat pekerjaan monoton atau tidak, merupakan pekerjaan yang dikerjakan karyawan apakah berhubungan dengan hal yang sama atau tidak dalam periode waktu yang tertentu dan dalam jangka waktu yang lama yang dapat membuat karyawan bosan karena terus melakukan hal yang sama.¹⁸

B. Penelitian Terdahulu

Setelah peneliti melakukan pencarian keperpustakaan dan jurnal-jurnal di internet, ditemukan beberapa hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang dilakukan di antaranya:

Aan Purnomo telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga” hasil penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian¹⁹.

Himawan Chandra Hardinata telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen, Jawa Tengah” hasil penelitian

¹⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013, hal 203

¹⁹ Aan Purnomo, “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga*”, (Skripsi dipublikasikan, 2014)

yang diperoleh adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja dan kompensasi dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 42,9% dan sisanya 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian²⁰

Linda Indriyani telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan studi kasus pada PT Cogindo Daya Bersama” hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah setelah dilakukan pengujian dan analisis maka disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh antara variabel komunikasi organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dan terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Cogindo Daya Bersama²¹.

Mustika telah melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BTPN Tbk KCP Pasar Baru Merangin” hasil penelitian yang diperoleh adalah uji F menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi, komitmen keorganisasian secara simultan berpengaruh sebesar 25,7% dan hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel komunikasi

²⁰ Himawan Chandra Hardinata, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen, Jawa Tengah, (Skripsi dipublikasikan, 2014)

²¹Lidia Indriyani, “Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan studi kasus pada PT Cogindo Daya Bersama”, (Skripsi dipublikasikan 2015)

organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan variabel komitmen keorganisasian tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja²².

Vinny Herpialoka telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Out Sourcing* Dalam Perspektif Islam Studi Kasus PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumbagsel Sektor Pembangkitan Keramasan Pusat Listrik Indralaya” hasil penelitian yang diperoleh adalah secara parsial atau uji t kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *out sourcing* secara bersama-sama kepuasan bekerja berpengaruh signifikan dan mempunyai korelasi yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumbagsel Sektor Pembangkitan Keramasan Pusat Listrik Indralaya²³.

Regina Silviana telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsional Karyawan Bank BJB Cabang Sukajadi Bandung” hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berada pada kategori sedang. Hasil perhitungan korelasi menunjukkan hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan

²² Mustika, “*Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BTPN Tbk KCP Pasar Baru Merangin*”, (Skripsi dipublikasikan, 2013)

²³ Vinny Herpialoka, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Out Sourcing Dalam Perspektif Islam Studi Kasus PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumbagsel Sektor Pembangkitan Keramasan Pusat Listrik Indralaya*”, Skripsi, (Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah, 2016)

kerja adalah sebesar 37,8% sedangkan sisanya 62,2% dipengaruhi faktor faktor lain yang tidak diteliti²⁴.

Satria Putra Dwi Pamungkas telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta” hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah pada regresi sederhana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,250 dan t_{tabel} sebesar 2,005 karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,250 > 2,005$), diketahui pula bahwa t_{sig} 0,000 lebih besar dari 0,050 maka disimpulkan bahwan ada pengaruh yang positif dan signifikan dari komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja Pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta²⁵.

Syawalludin telah melakukan penelitian sebelumnya dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Palembang”. Hasil penelitian yang diperoleh adalah terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BNI Syariah cabang Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hubungan yang sedang dan searah. Dan apabila terjadi peningkatan 1 satuan lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan²⁶.

²⁴ Regina Silviana, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsional Karyawan Bank BJB Cabang Sukajadi Bandung”, (Skripsi di publikasikan, 2013)

²⁵ Satria Putra Dwi Pamungka, “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta”, (Skripsi di publikasikan, 2016)

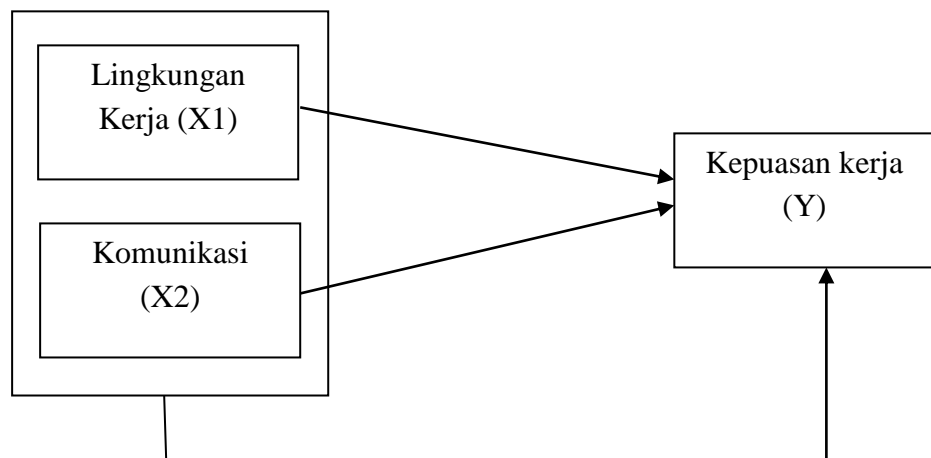
²⁶ Syawalludin, “Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Palembang, Tugas Akhir, (Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah, 2016)

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dikembangkan suatu kerangka berfikir atas rencana penelitian ini, yaitu pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat beberapa hal yang perlu diketahui mengenai lingkungan kerja dan komunikasi.

Lingkungan kerja dalam hal ini terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu : hubungan karyawan, tingkat kebisingan, peraturan, penerangan, sirkulasi udara dan keamanan

Komunikasi antarpribadi akan efektif dengan lima hal yaitu : keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, kesamaan.



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Hipotesis dalam hubungan ini berfungsi

sebagai penunjuk jalan yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban²⁷. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Ho : Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Ha : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Ho : Komunikasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Ha : Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

3. Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

²⁷ Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, *Statistika* untuk ekonomi dan penelitian, Palembang : Citrabooks Indonesia, 2010 Hal 205

Ho : Lingkungan Kerja dan Komunikasi Tidak Berpengaruh Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor
Cabang 16 Ilir Palembang.

Ha : Lingkungan Kerja dan Komunikasi Berpengaruh Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor
Cabang 16 Ilir Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel akan memberikan arah kepada peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2), dan variabel terikat, yaitu kepuasan kerja (Y).

1. Variabel Bebas (*Independen*)

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator lingkungan kerja yaitu : hubungan karyawan, tingkat kebisingan, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi, keamanan.

b. Komunikasi (X_2)

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari karyawan kepada karyawan lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal yang terjadi di dalam Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Adapun indikator komunikasi yaitu : keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, kesetaraan.

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan dan sangat tergantung pada karyawan yang bersangkutan dan lingkungan kerja yang ada pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Adapun indikator kepuasan kerja yaitu: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringanya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi 6. Keamanan
Komunikasi	Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari karyawan kepada karyawan lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal yang terjadi di dalam Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbukaan 2. Empati 3. Sikap Mendukung 4. Sikap Positif 5. Kesetaraan

Sumber: Dari Berbagai Teori, 2017

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kepuasan Kerja	kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan dan sangat tergantung pada karyawan yang bersangkutan dan lingkungan kerja yang ada pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa yang adil dan layak 2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian 3. Berat-ringanya pekerjaan 4. Suasana dan lingkungan kerja 5. Peralatan yang menunjang pekerjaan 6. Sikap pemimpin 7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sumber: Dari Berbagai Teori, 2017

B. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis data

a. Data umum

Data umum adalah data yang berkaitan langsung dalam pembahasan masalah tetapi merupakan landasan penting untuk memahami perusahaan yang diteliti. Data umum tersebut adalah profil perusahaan, struktur organisasi, peraturan, dll

b. Data khusus

Data khusus adalah data yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti. Data khusus yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja di Bank Syariah Mandiri 16 Ilir Palembang,

dan komunikasi yang terjadi antar karyawan, serta kepuasan kerja karyawan .

2. Sumber data

Di dalam penelitian ini jenis atau di lapangan. macam data yang dikumpulkan oleh penulis adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Pengumpulan data tersebut dilakukan secara khusus untuk mengatasi masalah riset yang sedang diteliti.²⁸ Dalam hal ini penulis mendapatkan data primer berupa hasil kuesioner yang diperoleh dari responden.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi.²⁹ Dalam hal ini penulis mendapatkan data sekunder berupa data populasi karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

²⁸ Suryani Hendriyadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2015 hal 171

²⁹ Suryani Hendriyadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2015 hal 171

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁰ Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 ilir Palembang yang berjumlah 25 orang.

Sampel adalah bagian kecil dari populasi.³¹ Karena pada penelitian ini populasi kurang dari 30 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner (angket) dan observasi.

1. Kuesioner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuesioner cenderung akan lebih rendah biayanya.³² Dalam kuesioner umumnya dipandang lebih bersifat tidak mengacu pada orang tertentu, memberikan peluang kepada responden untuk merahasiakan jati diri dari pada cara-cara komunikasi lainnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

³⁰ Sugiyono.2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandunng : Alfabeta, hal 80.

³¹ Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, Bandung : Pustaka Setia, 2008 Hal 165

³² Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, *Statistika* untuk ekonomi dan penelitian, Palembang : Citrabooks Indonesia, 2010 Hal 8

Dalam penentuan skor nilai untuk variabel bebas yakni variabel lingkungan kerja dan komunikasi, peneliti menggunakan skala likert dengan lima kategori penelitian yaitu : Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan Skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 5.

Skala likert adalah teknik penskalaan yang banyak digunakan terutama untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang tentang dirinya atau sekelompok orang yang berhubungan dengan suatu hal.

2. *Observasi* atau pengamatan. *Observasi* dilakukan sesuai dengan kegiatan penelitian mengingat tidak setiap penelitian menggunakan teknik pengumpulan data.³³ Dalam hal ini Pengamatan atau *observasi* yang dilakukan oleh penulis dengan pengamatan langsung ke objek yang diteliti mengenai lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

E. Variabel-variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.³⁴

Adapun macam-macam variabel dalam penelitian ini, yaitu:

³³ Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta,2009) hal.62

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 38

1. Variabel Bebas (*Independen*)

Variabel bebas adalah variabel yang kemunculannya diasumsikan menjadi sebab munculnya variabel lain.³⁵ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Variabel terikat adalah variabel yang kemunculannya diasumsikan sebagai akibat dari adanya variabel sebab.³⁶ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

F. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas item merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur.³⁷ Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak valid. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas kontruksi. Validitas kontruksi dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2 - \sum x^2)(\sum y^2 - \sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{hitung} : Koefisien korelasi pearson product moment

³⁵ Mohammad Ali, *Memahami Riset Perilaku dan Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 76

³⁶ Mohammad Ali, *Memahami Riset Perilaku dan Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 75

³⁷ Duwi, Priyatno. 2014, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset, hal 51.

- n : Jumlah responden
 x : Skor jawaban responden
 y : Jumlah skor jawaban responden

Kriteria pengujiannya adalah jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka instrumen penelitian dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, di mana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.³⁸ Rumus *cronbach alpa* adalah sebagai berikut.

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{S_r^2 - \sum s_i^2}{S_x^2} \right)$$

³⁸ Duwi, Priyatno. 2014, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset hal 64.

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians skor item

S_x^2 = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

G. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak³⁹. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P Plot. Sebagai dasar pengambilan keputusan, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai residual tersebut telah normal.

³⁹ Duwi, Priyatno. 2014, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset hal 90.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya⁴⁰. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* (α). Batas dari nilai *tolerance value* adalah 0,01 dan VIF adalah 10. Apabila *tolerance value* di bawah 0,01 atau nilai VIF di atas 10 maka terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.⁴¹

d. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau

⁴⁰ Duwi, Priyatno. 2014, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset hal 99.

⁴¹ Duwi, Priyatno. 2014, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset, hal 89.

tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis *korelasi pearson* atau regresi linear. Pengujian pada spss dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Deviation For Linearity*) lebih dari 0,05.

2. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.⁴²

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam regresi berganda terdapat satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhinya.⁴³

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta 2016 hal 147

⁴³ Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, *Statistika* untuk ekonomi dan penelitian, Palembang : Citrabooks Indonesia, 2010 Hal 135

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Komunikasi

b₁ = Koefisien regresi variabel antara X₁ dan Y

b₂ = Koefisien regresi variabel antara X₂ dan Y

a = Konstanta

4. Pengujian hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$).⁴⁴ Langkah-langkah uji *t* atau parsial:

1) Menentukan hipotesis

a) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Ho : Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

⁴⁴ Imam Ghazali, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hal. 125.

Ha : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

b) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Ho : Komunikasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Ha : Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

2) Menentukan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$)

Jika signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima

Jika signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak

3) Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$

H_0 ditolak apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$

4) Perhitungan nilai t

5) Kesimpulan

H_0 diterima = Tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_0 ditolak = Terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri 16 Ilir Palembang.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama – sama dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen uji ini tepat untuk analisis regresi berganda⁴⁵. Langkah pengujiannya:

a. Menentukan hipotesis

H_0 : Lingkungan Kerja dan Komunikasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

H_a : Lingkungan Kerja dan Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Menentukan F tabel menggunakan:

Taraf signifikansi (α) = 5% dan derajat kebebasan (dk) = $(n-k)$.

c. Mencari F hitung dengan rumus:

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

⁴⁵ Duwi, Priyatno. 2014, *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset hal 142.

Di mana: R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

d. Kesimpulan

H_0 diterima jika $\alpha > 0.05$ maka semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap perubahan variabel dependen.

H_0 ditolak jika $(\alpha) < 0.05$ maka semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel independen. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara non dan satu.⁴⁶ Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X terhadap variansi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel

⁴⁶Algifari, *Analisis Regresi*, Yogyakarta: BPEF UGM, 2000, hlm. 45

independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Budaya Perusahaan

Bank Syariah Mandiri sebagai bank yang beroperasi atas dasar prinsip syariah Islam menetapkan budaya perusahaan yang mengacu kepada sikap *akhlaqul karimah* (budi pekerti mulia), yang terangkum dalam lima pilar yang disingkat dengan SIFAT, yaitu :

1. Siddiq (Integritas): Menjaga Martabat dengan Integritas. Awali dengan niat dan hati tulus, berpikir jernih, bicara benar, sikap terpuji dan perilaku teladan.
2. Istiqomah (Konsistensi) : Konsisten adalah Kunci Menuju Sukses. Pegang teguh komitmen, sikap optimis, pantang menyerah, kesabarandan percayadiri.
3. Fathanah (Profesionalisme) : Profesional adalah Gaya Kerja Kami. Semangat belajar berkelanjutan, cerdas, inovatif, terampil dan adil.
4. Amanah (Tanggung-jawab) : Terpercaya karena Penuh Tanggung Jawab. Menjadi terpercaya, cepat tanggap, obyektif, akurat dan disiplin
5. Tabligh (Kepemimpinan) : Kepemimpinan Berlandaskan Kasih Sayang. Selalu transparan, membimbing, visioner, komunikatif dan memberdayakan.

B. Prinsip-Prinsip Operasional Bank Syariah Mandiri

1. Keadilan

Bank Syariah Mandiri memberikan bagi hasil, transfer prestasi dari mitra usaha dalam porsi yang dil sesuai dengan fitrah alam.

2. Kemitraan

Posisi nasabah investor, pengguna dana bank berada dalam hubungan sejajar sebagai mitra usaha yang saling menguntungkan dan bertanggung jawab, di mana bank syariah benar-benar berfungsi sebagai *intermediary institution* lewat skim-skim pembiayaan yang dimilikinya.

3. Keterbukaan

Melalui laporan keuangan bank yang terbuka secara berkesinambungan, nasabah dapat mngetahui tingkat keamanan dana dan kualitas manajemen bank.

4. Universalitas

Bank Syariah Mandiri dalam mendukung operasionalnya tidak membedakan suku, agama, ras dan golongan dalam masyarakat dengan prinsip Islam sbagai rahmatan lil alamin.

C. Standar Operasional Prosedur (SOP) Gaji Pada Bank Syariah Mandiri

1. Ketentuan Umum

a. Definisi

- 1) Bank adalah PT. Bank Syariah Mandiri

- 2) Pegawai adalah seluruh pegawai yang memiliki NIP Bank Syariah Mandiri.
- 3) Gaji Bersih adalah besarnya gaji pokok yang telah dikurangi pajak sebelum dikurangi pajak sebelum dikurangi potongan wajib/sukarela lain yang diterima masing – masing pegawai.
- 4) Tunjangan prestasi unit kerja adalah tambahan gaji yang tidak melekat dengan gaji pokok yang diberikan triwulan-an sesuai penilaian unit kerja dan penilaian individu.
- 5) Bussines unit adalah unit kerja yang menghasilkan pendapatan (*profit generator*) bagi bank, yaitu unit kerja cabang, cabang pembantu, kantor kas; kantor pusat DPK I, DPK II, DPC, DTD, DIB, DPH dan SKD Bidang Haji.
- 6) Sementara *Supporting Unit* adalah seluruh unit kerja yang mendukung *Bussines Unit* dalam menghasilkan pendapatan yaitu seluruh unit yang tidak termasuk dalam kategori tersebut diatas.
- 7) Unit kerja lama adalah unit kerja / cabang yang telah beroperasi lebih atau sama dengan 3 bulan, sementara unit kerja baru adalah unit kerja / cabang yang beroperasi kurang dari 3 bulan.

b. Pegawai yang Berhak Mendapat Tunjangan Prestasi Unit Kerja

- 1) Unit Kerja Kantor cabang (KC) / Kantor Pusat (KP) yang memperoleh TPUK harus telah berusia min 3 bulan, per tanggal

akhir triwulannya (untuk pertama kalinya unit kerja tersebut sudah harus berumur 3 bulan sebelum tanggal 31 maret 2017).

- 2) Pegawai yang memperoleh TPUK telah bermasa kerja lebih dari 6 bulan per tanggal akhir periode triwulannya.
- 3) Pegawai yang mengalami mutasi pada triwulan yang bersangkutan maka perhitungan TPUK-nya berdasar pada acua :
 - a) Mutasi keunit kerja lama : diperhitungkan pada waktu terbanyak diantara kedua unit kerja.
 - b) Mutasi ke unit kerja baru : diperhitungkan pada unit kerja sebelum mutasi.
- 4) Pegawai yang resign tidak mendapat TPUK dan haknya dikembalikan pada 'pool' unit kerja
- 5) Pegawai yang menerima sanksi atas pelanggaran kedisiplinan berupa teguran lisan, teguran tertulis, surat peringatan (SP), dan SP II ; akan mendapatkan pengurangan TPUK yang menjadi haknya masing – masing sebesar 2,5%, 5%, 7,5% dan 10%
- 6) Pegawai yang mmenerima sanksi atas pelanggaran disiplin dalam jenis berat pada tahun 2015 dan atau pelanggaran berat tersebut ditemukan, diproses, di investasikan oleh pengawasan intern di tahun 2016, tidak berhak memperoleh TPUK (mendapat SP III karena kasus pelanggaran).
- 7) Pegawai yang cuti diluar tanggungan maka TPUK-nya akan diperhitungkan secara proporsional.

D. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian. Kuesioner diberikan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang sebagai responden dari penelitian ini. Kuesioner disebarkan berjumlah 25 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Adapun tingkat pengembalian kuesioner tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	25 kuesioner	100 %
Kuesioner yang tidak kembali	0 kuesioner	0 %
Kuesioner yang kembali tetapi tidak dapat diolah	0 kuesioner	0 %
Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	25 kuesioner	100 %

Sumber: Data primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa kuesioner yang kembali kepada peneliti sesuai dengan jumlah kuesioner yang disebar kepada responden, yaitu berjumlah 25 kuesioner dengan persentase 100%.

E. Distribusi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang sebanyak 25 responden. Didapatkan distribusi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan jabatan. Hasil dari masing masing distribusi responden sebagai berikut:

1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah orang	Persentase (%)
20-30 tahun	12 orang	48 %
31-40 tahun	11 orang	44 %
41-50 tahun	2 orang	8 %
Jumlah	25 Orang	100 %

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 12 orang (48%), usia 31-40 tahun sebanyak 11 orang (44%), usia 41-50 tahun sebanyak 2 orang (8%). Artinya responden terbanyak adalah yang berusia 20-30 tahun.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki-laki	21 orang	84 %
Perempuan	4 orang	16 %
Jumlah	25 orang	100 %

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh bahwa karyawan laki-laki sebanyak 21 orang (84%) dan karyawan perempuan sebanyak 4 orang (16%). Artinya responden terbanyak adalah laki-laki.

3. Distribusi Responen Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Distribusi Responen Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Responden	Jumlah orang	Persentase (%)
SMA	8 orang	32 %
D1	Tidak ada	-
D2	Tidak ada	-
D3	2 orang	8 %
S1	15 orang	60 %
S2	Tidak ada	-
Jumlah	25 orang	100 %

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh bahwa karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 8 orang (32%), D3 sebanyak 2 orang (8%), dan S1 sebanyak (60%). Artinya responden terbanyak adalah karyawan dengan pendidikan S1.

4. Distribusi Responen Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Distribusi Responen Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
1-2 tahun	9 orang	36 %
2-3 tahun	7 orang	28 %
>3 tahun	9 orang	36 %
Jumlah	25 orang	100 %

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh bahwa karyawan yang lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 9 orang (36%), 2-3 tahun sebanyak 7 orang (28%) dan diatas 3 tahun sebanyak 9 orang (36%). Artinya karyawan yang

bekerja selama 1-2 tahun dan diatas 3 tahun mempunyai persentase yang sama.

5. Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.6
Distribusi Responden Berdasarkan jabatan

Jabatan Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
Customer Service	2 orang	8 %
Teller	4 orang	16 %
Micro Financing Service	3 orang	12 %
Marketing	4 orang	16 %
General Support Staff	2 orang	8 %
Off Gadai	2 orang	8 %
Security	3 orang	12 %
Driver	3 orang	12 %
Office Boy	2 orang	8 %
Jumlah	25 orang	100 %

Sumber: Data Primer, 2017

Bedasarkan tabel 4.6 dilihat bahwa *customer service*, *general support staff*, *off gadai* dan *office boy* sebanyak 2 orang (8%). *Teller*, *marketing* sebanyak 4 orang (16%). *Micro financing service*, *security*, *driver* sebanyak 3 orang (12%). Artinya responden terbanyak adalah *marketing* dan *teller*.

F. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujiannya:

1. Uji Validitas

Uji tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk $df = n-k$. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung $25-2$ atau $df = 23$ dengan α 0,05 didapat r_{tabel} 0,3961. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item pertanyaan	Corrected item total correlation	r tabel	Keterangan
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja 1	0.694	0,3961	Valid
	Lingkungan kerja 2	0.431	0,3961	Valid
	Lingkungan kerja 3	0.770	0,3961	Valid
	Lingkungan kerja 4	0.529	0,3961	Valid
	Lingkungan kerja 5	0.598	0,3961	Valid
	Lingkungan kerja 6	0.639	0,3961	Valid
Komunikasi	Komunikasi 1	0.670	0,3961	Valid
	Komunikasi 2	0.604	0,3961	Valid
	Komunikasi 3	0.541	0,3961	Valid
	Komunikasi 4	0.566	0,3961	Valid
	Komunikasi 5	0.441	0,3961	Valid
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja 1	0.673	0,3961	Valid
	Kepuasan kerja 2	0.659	0,3961	Valid
	Kepuasan kerja 3	0.485	0,3961	Valid
	Kepuasan kerja 4	0.713	0,3961	Valid
	Kepuasan kerja 5	0.521	0,3961	Valid
	Kepuasan kerja 6	0.596	0,3961	Valid
	Kepuasan kerja 7	0.775	0,3961	Valid
	Kepuasan kerja 8	0.429	0,3961	Valid
	Kepuasan kerja 9	0.775	0,3961	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3961) dan bernilai positif. Dengan demikian tiap butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja 1	0.781	Reliabel
	Lingkungan kerja 2	0.831	Reliabel
	Lingkungan kerja 3	0.772	Reliabel
	Lingkungan kerja 4	0.813	Reliabel
	Lingkungan kerja 5	0.799	Reliabel
	Lingkungan kerja 6	0.798	Reliabel
Komunikasi	Komunikasi 1	0.710	Reliabel
	Komunikasi 2	0.732	Reliabel
	Komunikasi 3	0.754	Reliabel
	Komunikasi 4	0.745	Reliabel
	Komunikasi 5	0.782	Reliabel
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja 1	0.860	Reliabel
	Kepuasan kerja 2	0.861	Reliabel
	Kepuasan kerja 3	0.878	Reliabel
	Kepuasan kerja 4	0.857	Reliabel
	Kepuasan kerja 5	0.873	Reliabel
	Kepuasan kerja 6	0.867	Reliabel
	Kepuasan kerja 7	0.851	Reliabel
	Kepuasan kerja 8	0.882	Reliabel
	Kepuasan kerja 9	0.851	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel.

G. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan linieritas pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan metode *kolmogorov-smirnov* untuk mengetahui apakah distribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai lebih dari 0,05. Uji normalitas residual dengan metode grafik, yaitu melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot. jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal.

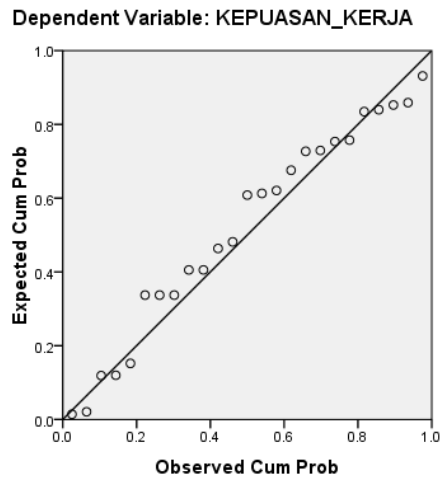
Tabel 4.9
Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Lingkungan Kerja,
Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Uji Kolmogorov-smirnov	Unstandarize residual
Nilai Kolmogorov-smirnov	0,664
Asymp.Sig	0,770

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Gambarl 4.1
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan pada tabel 4.9 pada uji *Kolomogorov Smirnov* menunjukkan bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi noormal, berdasarkan hasil output menunjukkan *Kolomogorov-Smirnov* signifikan pada $0,770 > 0,05$. Pada grafik normal P-P /plot juga menunjukkan titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan dengan demikian data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Metode Uji Multikolinieritas dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak atau (R^2) atau dengan melihat nilai

tolerance dan *inflation factor* (VIF). Tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas jika nilai VIF kedua variabel tersebut kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10.

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.122	.189		.645	.526		
LINGKUNGAN_KERJA	.383	.080	.387	4.807	.000	.338	2.954
KOMUNIKASI	.594	.075	.635	7.887	.000	.338	2.954

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai VIF 2,954 < 10 dan nilai *Tolerance* 0,338 > 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.11
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.037	.105		-.352	.728
	LINGKUNGAN_KERJA	.062	.044	.484	1.392	.178
	KOMUNIKASI	-.030	.042	-.245	-.705	.488

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05 (variabel lingkungan kerja 0,178 > 0,05 dan variabel komunikasi 0,488 > 0,05) . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja

	Sig.
Kepuasan kerja * Lingkungan kerja <i>linearity</i>	0,000
<i>Deviation from linearity</i>	0,014

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Tabel 4.13
Hasil uji linieritas kepuasan kerja dan komunikasi

	Sig.
Kepuasan kerja * komunikasi	0,000
<i>linearity</i>	
<i>Deviation from linearity</i>	0,208

sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara komunikasi dan kepuasan kerja.

2. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mencari rekapitulasi jumlah dari jawaban responden terhadap setiap masing-masing variabel (lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja).

a. Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja (X₁) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden
 Terhadap Variabel lingkungan kerja (X1)

Pernyataan untuk variabel lingkungan kerja	Jawaban Responden				
	STS	TS	N	S	SS
1. Hubungan antar karyawan terjalin harmonis	0	0	4	12	9
	0%	0%	16%	48%	36%
2. Setiap ruang kerja antar karyawan tidak kedap suara	0	0	9	12	4
	0%	0%	36%	48%	16%
3. Setiap peraturan berlaku untuk semua karyawan	0	0	3	15	7
	0%	0%	12%	60%	28%
4. Pencahayaan ditempat kerja memadai	0	0	6	12	7
	0%	0%	24%	48%	28%
5. Sirkulasi udara setiap ruangan baik	0	0	9	11	5
	0%	0%	36%	44%	20%
6. Keamanan ruang kerja setiap karyawan terjamin	0	2	7	7	9
	0%	8%	28%	28%	36%

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan variabel lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan hubungan antar karyawan terjalin harmonis adalah 21 responden (84%) yang artinya responden setuju hubungan karyawan telah terjalin harmonis. Ini terlihat pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang setiap karyawan saling menghormati, menghargai dan saling menjaga tali persaudaraan antar karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
- 2) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan setiap ruang kerja antar karyawan tidak kedap suara

sebanyak 16 responden (64%) artinya responden setuju ruang kerja tidak kedap suara. Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang memang tidak setiap ruang kerja kedap suara, hanya ada beberapa ruang kerja yang kedap suara seperti ruang kerja *off gadi* dan ruang kerja *branch manager*. Meskipun demikian hal ini tidak mengganggu konsentrasi kerja setiap karyawan karena di dalam kantor setiap karyawan menghargai, menjaga ketenangan dan kenyamanan karyawan lainnya.

- 3) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan setiap peraturan berlaku untuk semua karyawan adalah 22 responden (88%) artinya responden setuju peraturan berlaku untuk semua karyawan. Hal ini terbukti bahwa pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang setiap peraturan berlaku untuk semua karyawan. Setiap karyawan diperlakukan sama, jika karyawan melanggar peraturan akan ada hukuman yang diberikan kepada karyawan tersebut tergantung dengan kesalahan yang ia lakukan. Adapun tahapan hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan adalah diberikan surat peringatan pertama, surat peringatan kedua, surat peringatan ketiga dan pemutusan hubungan kerja.
- 4) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan pencahayaan ditempat kerja memadai adalah 19 responden (76%) artinya responden setuju pencahayaan sudah memadai. Hal ini terbukti bahwa pada Bank Syariah Mandiri

Kantor Cabang 16 Ilir Palembang sistem dan standar pencahayaan ruangan baik. Setiap ruang kerja karyawan mendapatkan pencahayaan yang baik.

- 5) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan sirkulasi udara setiap ruangan baik adalah 16 responden (64%) artinya responden setuju sirkulasi udara sudah baik. Hal ini terlihat pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang setiap ruang kerja terjaga kelembapan dan suhu udaranya, ruang kerja yang nyaman bagi pegawai dan terdapat ventilasi yang baik di ruang kerja serta adanya aturan tidak boleh merokok di dalam kantor .
- 6) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan keamanan ruang kerja setiap karyawan terjamin adalah 16 responden (64%). Artinya responden setuju keamanan ruang kerja setiap karyawan terjamin. Hal ini terlihat pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang setiap karyawan diberi kunci untuk masing-masing meja kerjanya agar merasa aman dalam bekerja.

b. Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X₂)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel komunikasi (X₂) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden
Terhadap Variabel Komunikasi (X2)

Pernyataan untuk variabel komunikasi	Jawaban Responden				
	STS	TS	N	S	SS
1. Setiap informasi dikomunikasikan kepada karyawan	0	0	12	8	5
	0	0%	48%	32%	20%
2. Sebelum memulai pekerjaan pimpinan memberikan arahan kepada karyawan	0	2	5	12	6
	0%	8%	20%	48%	24%
3. Pimpinan selalu memberikan perhatian kepada semua karyawan	0	4	10	9	2
	0%	16%	40%	36%	8%
4. Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkarir	0	0	5	11	9
	0%	0%	20%	44%	36%
5. Pimpinan tidak mendiskriminasikan karyawan	0	0	6	12	7
	0%	0%	24%	48%	28%

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan variabel komunikasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan setiap informasi dikomunikasikan kepada karyawan adalah 13 responden (52%) artinya hanya sebagian dari responden setuju setiap informasi dikomunikasikan kepada karyawan. Hal ini terbukti bahwa pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang memang setiap informasi tidak seluruhnya disampaikan pada setiap karyawan kecuali informasi yang bersifat umum yang boleh diketahui oleh seluruh karyawan karena setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda.
- 2) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan sebelum memulai pekerjaan pimpinan memberikan

arahan kepada karyawan adalah 18 responden (72%) artinya responden setuju pimpinan memberikan arahan kepada karyawan. Hal ini terbukti karena Bapak Nover Winandar selaku pimpinan cabang Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang selalu memberikan saran dan arahan kepada setiap karyawan dan biasanya arahan tersebut diberikan pada saat doa pagi sebelum memulai aktivitas kerja.

- 3) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan pimpinan selalu memberikan perhatian kepada semua karyawan adalah 11 responden (44%) dan 4 responden (16%) memilih tidak setuju artinya responden setuju pimpinan memberikan perhatian kepada karyawan. Hal ini menunjukkan pimpinan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang memberikan perhatian kepada karyawan.
- 4) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkarir adalah 20 responden (80%) artinya responden setuju pimpinan memberikan kesempatan berkarir kepada karyawan. Hal ini memang terlihat pimpinan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang selalu memberikan kesempatan berkarir kepada karyawan yang memiliki tekad dan kemauan.
- 5) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan pimpinan tidak mendiskriminasi karyawan adalah 19

responden (76%) artinya responden setuju pimpinan tidak mendiskriminasikan karyawan. Ini dapat dibuktikan pimpinan dengan memberlakukan peraturan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang untuk semua karyawan.

c. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden
Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pernyataan untuk variabel kepuasan kerja	Jawaban Responden				
	STS	TS	N	S	SS
1. Setiap karyawan mendapatkan balas jasa sesuai dengan beban kerja	0 0%	0 0%	12 48%	8 32%	5 20%
2. Setiap karyawan sudah di tempatkan sesuai dengan keahlian dan keterampilan	0 0%	2 8%	5 20%	12 48%	6 24%
3. Setiap karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikannya	0 0%	4 16%	10 40%	9 36%	2 8%
4. Setiap karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman	0 0%	0 0%	5 20%	11 44%	9 36%
5. Suasana di tempat kerja terjalin harmonis	0 0%	0 0%	3 12%	13 52%	9 36%
6. Setiap karyawan disediakan peralatan sesuai dengan jenis pekerjaan	0 0%	1 4%	6 24%	13 52%	5 20%
7. Pimpinan bersikap adil kepada seluruh karyawan	0 0%	0 0%	6 24%	10 40%	9 36%
8. Pimpinan selalu memberikan arahan kepada karyawan	0 0%	2 8%	9 36%	10 40%	5 20%
9. Setiap karyawan diberikan pekerjaan yang tidak monoton	0 0%	0 0%	6 24%	10 40%	9 36%

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan variabel kepuasan kerja yaitu sebagai berikut

- 1) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan setiap karyawan mendapatkan balas jasa sesuai dengan beban kerja adalah 13 responden (52%) hal ini menunjukkan bahwa responden setuju balas jasa sesuai dengan beban kerja. Hal ini menunjukkan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang karyawan diberi balas jasa sesuai dengan beban kerja.
- 2) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan setiap karyawan di tempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya adalah 18 responden (72%) artinya responden setuju karyawan di tempatkan sesuai dengan keahlian. Hal ini terbukti pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang karyawan di tempatkan sesuai dengan keahlian oleh karena itu karyawan dapat bekerja secara mandiri menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus selalu diarahkan oleh karyawan lain.
- 3) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan setiap karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikannya adalah 11 responden (44%) artinya hanya sebagian responden yang setuju. Hal ini terjadi karena pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang sebagian karyawan yang bekerja bukan dari jurusan yang berkaitan dengan

perbankan meskipun demikian karyawan masih dapat bekerja dengan baik, karena karyawan di tempatkan sesuai dengan keahliannya. Hal ini relevan dengan jawaban responden yang setuju terhadap pernyataan setiap karyawan sudah di tempatkan sesuai dengan keahlian.

- 4) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan setiap karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman adalah 20 responden (80%) artinya responden setuju bahwa karyawan bekerja dalam lingkungan yang nyaman. Hal ini terbukti dengan hubungan karyawan yang harmonis, ruang kerja yang nyaman, peraturan yang berlaku untuk semua karyawan, pencahayaan yang memadai, sirkulasi yang baik dan keamanan yang terjamin pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.
- 5) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan suasana ditempat kerja terjalin harmonis adalah 22 responden (88%) artinya responden setuju suasana kerja terjalin harmonis. Ini terbukti dengan melihat hubungan karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang yang terjalin harmonis dengan saling menghargai dan menghormati satu sama lainnya. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang setuju terhadap hubungan antar karyawan terjalin harmonis.

- 6) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan setiap karyawan disediakan peralatan sesuai dengan jenis pekerjaan adalah 18 responden (72%) artinya responden setuju bahwa karyawan disediakan peralatan sesuai jenis pekerjaan. hal ini terbukti dengan adanya mesin penghitung uang untuk *teller*, komputer dan printer untuk karyawan dll. Setiap peralatan yang disediakan sesuai dengan jenis pekerjaan.
- 7) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan pimpinan bersikap adil kepada seluruh karyawan adalah 19 responden (76%) artinya responden setuju bahwa pimpinan bersikap adil kepada seluruh karyawan. Hal ini terbukti dengan pimpinan tidak mendiskriminasikan karyawan sesuai dengan jawaban responden yang setuju dengan pernyataan pimpinan tidak mendiskriminasikan karyawan.
- 8) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan pimpinan selalu memberikan arahan kepada karyawan adalah adalah 15 responden (60%) artinya responden setuju pimpinan selalu memberikan arahan kepada karyawan. hal ini terlihat Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang setiap pagi sebelum memulai aktivitas karyawan selalu diberi arahan pada saat doa pagi.
- 9) Responden yang menyatakan persetujuan (SS + S) mengenai pernyataan setiap karyawan diberikan pekerjaan yang tidak

monoton adalah 19 responden (76%) artinya responden setuju bahwa pekerjaan tidak monoton. Hal ini terbukti pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang bahwa pekerjaan karyawan yang tidak sama setiap harinya. Pekerjaan karyawan yang tidak monoton membuat karyawan lebih semangat bekerja.

3. Analisis Regresi linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	.122	.189		.645	.526
	LINGKUNGAN_KERJA	.383	.080	.387	4.807	.000
	KOMUNIKASI	.594	.075	.635	7.887	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.17, diketahui hasil analisis regresi yang diperoleh, yaitu koefisien untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,383

dan untuk variabel komunikasi sebesar 0,594 dengan konstanta sebesar 0,122. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,122 + 0,383 X_1 + 0,594 X_2$$

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 adalah sebagai berikut:

- a. Nilai a (konstanta) sebesar 0,122, yang artinya jika lingkungan kerja dan komunikasi nilainya 0, maka tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap lingkungan kerja dan komunikasi adalah sebesar 0,122.
- b. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0,383, artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan (Y) terhadap variabel lingkungan kerja, yaitu sebesar 0,383 satuan, sementara yang lain diasumsikan tetap. Apabila variabel lingkungan kerja (X1) menurun sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan kepuasan kerja karyawan (Y) terhadap variabel lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebesar 0,383 satuan. Hasil penelitian ini menunjukkan kearah positif variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja dalam hal ini yaitu dalam hal hubungan kerja yang harmonis di mana karyawan saling menghargai dan mengormati, peraturan yang berlaku untuk semua karyawan, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang

baik dan keamanan yang terjamin, hal tersebut mampu membuat karyawan merasa puas dalam bekerja.

- c. Nilai koefisien variabel komunikasi menunjukkan angka sebesar 0,594, artinya apabila variabel komunikasi meningkat sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan (Y) terhadap variabel komunikasi, yaitu sebesar 0,594 satuan, sementara yang lain diasumsikan tetap. Apabila variabel komunikasi (X2) menurun sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan penurunan kepuasan kerja karyawan (Y) terhadap variabel komunikasi yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebesar 0,594 satuan. Hasil penelitian ini menunjukkan kearah positif variabel lingkungan kerja yang mencakup keterbukaan, empati, sikap mendukung dan kesetaraan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi pada bank selama ini berjalan dengan baik yang ditunjukkan oleh sebelum memulai pekerjaan pimpinan memberikan arahan, pimpinan memberikan perhatian kepada semua karyawan, pimpinan memberikan kesempatan berkarir kepada karyawan dan pimpinan tidak mendiskriminasikan karyawannya.

Jadi dapat disimpulkan variabel yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan adalah variabel komunikasi, di mana diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,594 yang artinya variabel komunikasi memiliki pengaruh sebesar 0,594 terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Palembang.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu. Secara terperinci, hasil t_{hitung} dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.18
Tabel Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.122	.189		.645	.526
	LINGKUNGAN_KERJA	.383	.080	.387	4.807	.000
	KOMUNIKASI	.594	.075	.635	7.887	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: *Data Primer Diolah, 2017*

1) Pengujian Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (X1)

a) Merumuskan hipotesis

Ho : Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Ha : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

b) Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel 4.18 didapat t_{hitung} sebesar 4,807

c) Menentukan t_{tabel}

T_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan $df = n-k-1$. Di mana n adalah jumlah responden dan k adalah banyaknya variabel bebas, $df = 25-2-1$ jadi df adalah 22. Hasil diperoleh t_{tabel} sebesar 2,07387

d) Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

e) Kesimpulan

Berdasarkan tabel 4.18 pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,807$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,807 > 2,07387$) Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2) Pengujian Koefisien Variabel Komunikasi (X2)

a) Merumuskan hipotesis

H_0 : Komunikasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Ha : Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

b) Menentukan t_{hitung}

Berdasarkan tabel 4.18 didapat t_{hitung} sebesar 7,887

c) Menentukan t_{tabel}

T_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan $df = n-k-1$. Di mana n adalah jumlah responden dan k adalah banyaknya variabel bebas, $df = 25-2-1$ jadi df adalah 22. Hasil diperoleh t_{tabel} sebesar 2,07387

d) Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

e) Kesimpulan

Berdasarkan tabel 4.18 pada variabel komunikasi diperoleh nilai $t_{hitung} = 7,887$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,887 > 2,07387$). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Tabel 4.19
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.977	2	3.488	217.117	.000 ^a
	Residual	.353	22	.016		
	Total	7.330	24			

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, LINGKUNGAN_KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

1. Merumuskan hipotesis

Ho : Komunikasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

Ha : Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang.

2. Menentukan f_{hitung}

Berdasarkan tabel 4.19 didapat f_{hitung} sebesar 217,117

3. Menentukan f_{tabel}

F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df_1 = k-1$ di mana k adalah jumlah variabel maka $df_1 = 3-1$ jadi nilai df_1 adalah 2 dan $df_2 = n-k-1$ di mana n adalah jumlah

responden dan k jumlah variabel bebas maka $df_2 = 25 - 2 - 1$ jadi df_2 adalah 22. Hasil diperoleh f_{tabel} sebesar 3,44

4. Kriteria pengujian

jika $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ maka H_0 diterima

jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak

5. Kesimpulan

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh f_{hitung} sebesar 217,117 yang artinya $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($217,117 > 3.44$). Hal itu berarti bahwa secara simultan variabel independen lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Dari koefisien determinasi, dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen (lingkungan kerja dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.952	.947	.12676

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, LINGKUNGAN_KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Hasil olah statistik pada tabel 4.20 hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 95,2%, sedangkan sisanya 4,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,807 > 2,07387$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2. Terdapat pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,887 > 2,07387$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Hal ini ditunjukkan oleh $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($217,117 > 3.44$). Yang artinya secara simultan variabel independen lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang diharapkan terus meningkatkan lingkungan kerja dengan cara menjaga hubungan karyawan tetap harmonis, yang dapat dilakukan melalui kumpul untuk doa pagi setiap hari agar terjalin silaturahmi antar karyawan yang selama ini sudah dilakukan setiap pagi sebelum melakukan aktivitas kerja.
2. Diharapkan pimpinan dapat terus menjaga dan meningkatkan komunikasi yang baik dengan karyawan, yang dapat dilakukan pimpinan dengan cara tetap memberlakukan setiap peraturan kepada semua karyawan agar karyawan tidak merasa pimpinan mendiskriminasikan karyawannya.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Perusahaan perlu memperhatikan faktor faktor yang mempengaruhinya. Hal ini dapat dilakukan salah satunya dengan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian agar tercipta kepuasan kerja dan pada akhirnya tingkat kepedulian karyawan terhadap kualitas kerjanya lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. *Analisis Regresi*, Yogyakarta: BPEF UGM
- Ali, Mohammad. 2014. *Memahami Riset Perilaku dan Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Duwi, Priyatno. 2014. *Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset
- Hamali, Arif Yusuf. 2016 *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS
- Hardinata, Himawan Chandra. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen Jawa Tengah. [online] Tersedia : http://eprints.uny.ac.id/skripsi_himawan%chandra%hardinataNIM.%2009408141007.pdf [26 Maret 2017]
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hendriyadi, Suryani. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Herpitaloka, Vinny. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Out Sourcing Dalam Perspektif Islam Studi Kasus PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumbagsel Sektor Pembangunan Keramasan Pusat Listrik Indralaya. UIN Raden Fatah Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam : Skripsi Tidak Diterbitkan
- Imam, Ghazali. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Indriyani, Lidia. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan studi kasus pada PT Cogindo Daya Bersama.[Online] Tersedia : <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33165/1/linda%20indriyani.pdf> [26 Maret 2017]
- Mustika. 2013. Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BTPN Tbk KCP Pasar Baru Merangin. [Online] Tersedia : <http://elib.unikom.ac.id/download.id.pdf> [26 Maret 2017]

- Pamungkas, Satria Putra Dwi. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta. [Online] Tersedia : <http://digilib.uin-suka.ac.id/.pdf> [26 Maret 2017]
- Priansa, Donni Juni dan Garnida, Agus. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*. Bandung : Alfabeta
- Purnomo, Aan. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga. [Online] Tersedia : <http://eprints.uny.ac.id/16793/1/skripsi%20all.pdf> [26 Maret 2017]
- Saebani, Beni Ahmad. 2008. *Metode Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia
- Silviana, Regina. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsional Karyawan Bank BJB Cabang Sukajadi Bandung. [Online] Tersedia : http://repository.upi.edu/1515/1/S_PEM_0900887_title.pdf [27 Maret 2017]
- Subagyo, Joko. 2009. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sule, Ernie Tisnawati dan Saefullah, Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prenamedia Group
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Syawalludin. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Palembang. UIN Raden Fatah Palembang Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam : Tugas Akhir Tidak Diterbitkan
- Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers
- Usman, Husnaini. 2014. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Yusi, Syahirman dan Idris, Umiyati. 2010. *Statistika* untuk ekonomi dan
penelitian. Palembang : Citrabooks Indonesia

LAMPIRAN

Lampiran 6

DISTRIBUSI RESPONDEN

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20tahun - 30tahun	12	48.0	48.0	48.0
	31tahun - 40tahun	11	44.0	44.0	92.0
	41tahun - 50tahun	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki - laki	21	84.0	84.0	84.0
	perempuan	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	32.0	32.0	32.0
	D3	2	8.0	8.0	40.0
	S1	15	60.0	60.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1- 2 tahun	9	36.0	36.0	36.0
	2-3 tahun	7	28.0	28.0	64.0
	>3 tahun	9	36.0	36.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	customer service	2	8.0	8.0	8.0
	teller	4	16.0	16.0	24.0
	micro financing service	3	12.0	12.0	36.0
	marketing	4	16.0	16.0	52.0
	general support staff	2	8.0	8.0	60.0
	off gadai	2	8.0	8.0	68.0
	security	3	12.0	12.0	80.0
	driver	3	12.0	12.0	92.0
	office boy	2	8.0	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Lampiran 7

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas

Variabel Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	19.76	7.940	.694	.781
LK2	20.16	8.890	.431	.831
LK3	19.80	8.083	.770	.772
LK4	19.92	8.410	.529	.813
LK5	20.12	8.110	.598	.799
LK6	20.04	6.873	.639	.798

Variabel Komunikasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K7	15.44	5.590	.670	.710
K8	15.28	5.460	.604	.732
K9	15.80	5.750	.541	.754
K10	15.00	6.083	.566	.745
K11	15.12	6.527	.441	.782

Variabel Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK12	31.52	20.343	.673	.860
KK13	31.36	19.823	.659	.861
KK14	31.88	21.193	.485	.878
KK15	31.08	20.410	.713	.857
KK16	31.00	22.083	.521	.873
KK17	31.36	20.907	.596	.867
KK18	31.12	19.777	.775	.851
KK19	31.48	21.760	.429	.882
KK20	31.12	19.777	.775	.851

Uji Reliabilitas

Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	6

Variabel Komunikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	5

Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	9

Lampiran 8

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji Normalitas kolmogorov-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.12136013
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.091
	Negative	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		.664
Asymp. Sig. (2-tailed)		.770
a. Test distribution is Normal.		

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.122	.189		.645	.526		
LINGKUNGAN_KERJA	.383	.080	.387	4.807	.000	.338	2.954
KOMUNIKASI	.594	.075	.635	7.887	.000	.338	2.954

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.037	.105		-.352	.728
	LINGKUNGAN_KERJA	.062	.044	.484	1.392	.178
	KOMUNIKASI	-.030	.042	-.245	-.705	.488

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Linieritas

Uji Linieritas Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN_KERJA *	Between	(Combined)	6.930	10	.693	24.230	.000
LINGKUNGAN_KERJA	Groups	Linearity	5.978	1	5.978	208.995	.000
		Deviation from Linearity	.952	9	.106	3.700	.014
	Within	Groups	.400	14	.029		
	Total		7.330	24			

Uji Linieritas Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KEPUASAN_KERJA * KOMUNIKASI	Between Groups	(Combined)	6.973	10	.697	27.306	.000
		Linearity	6.606	1	6.606	258.681	.000
		Deviation from Linearity	.367	9	.041	1.598	.208
	Within Groups		.358	14	.026		
	Total		7.330	24			

Lampiran9

HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA DAN UJI HIPOTESIS

Uji Analisis Regresi Berganda Dan Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.122	.189		.645	.526
	LINGKUNGAN_KERJA	.383	.080	.387	4.807	.000
	KOMUNIKASI	.594	.075	.635	7.887	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.977	2	3.488	217.117	.000 ^a
	Residual	.353	22	.016		
	Total	7.330	24			

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.952	.947	.12676

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, LINGKUNGAN_KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA