

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya.¹ Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang.² Adapun dalam teori islam, Fasilitas menurut islam (bukti fisik) dapat berupa fasilitas fisik seperti gedung, ruangan yang nyaman, dan sarana praasarana lainnya. Dalam konsep islam pelayanan yang berkenaan dengan tampilan fisik hendaknya tidak menunjukkan kemewahan. Fasilitas yang membuat konsumen merasa nyaman

¹Rambat Lupiyaodi , *Manajemen pemasaran Jasa* (Jakarta: Salemba Empat, 2006) hlm.150

²Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. (Jakarta : 2005) Murai Kencana. hlm 243

memang penting. Namun bukanlah fasilitas yang menonjolkan kemewahan.³

Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.⁴

Pada umumnya para karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya kesehatan

³ Siska Indriany Ayuga, "pengaruh fasilitas, kualitas jasa, diferensiasi terhadap kepuasan wistawan Menara KUDUS," Skripsi, (KUDUS:Ekonomi Syariah STAIN Kudus, 2017) Hlm. 12

⁴ Silfa Rino, "Pengaruh Kemampuan dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupert, Kabupaten Bengkalis." Jom FEKON Vol . 2 No 2 Oktober 2015, hlm. 1-15

atas banyaknya kecelakaan kerja. Perusahaan mengalami beberapa masalah baik masalah internal maupun eksternal perusahaan.

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian fasilitas, dapat dirumuskan bahwa fasilitas dalam dunia kerja berarti segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material, yang dapat membantu memudahkan penyelesaian pekerjaan para karyawan dalam bekerja.

b. Indikator Fasilitas Kerja

Indikator Fasilitas Menurut Hartanto adalah⁵:

- 1) Mempunyai bentuk fisik
- 2) Dipakai atau digunakan secara efektif dalam kegiatan normal perusahaan
- 3) Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relative permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun
- 4) Manfaat dimasa yang akan datang

2. Komunikasi Kerja

a. Pengertian Komunikasi

komunikasi berasal dari kata lain *communicore* yang berarti memberi atau menyampaikan sesuatu, seperti informasi tentang keadaan, objek, sifat/karakter orang dan pekerjaan, kepada pihak lain.

Secara sederhana komunikasi juga dapat diartikan sebagai suatu

⁵Bamatraf, R. S.. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. PLN (Persero). (Medan : Universitas Hasanuddin Makassar2014).

kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk saling bertukar informasi/pesan.⁶

Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.⁷ Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.⁸

Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.⁹ Baik Alquran maupun Hadist telah menempatkan prinsip-prinsip dan metode komunikasi yang pasti diharapkan oleh komunikator Muslim. Sebagian prinsip dan metode tersebut dijelaskan dalam ayat berikut ini :

⁶Karyoto, *Dasar-dasar Manajemen – Teori, Definisi, Konsep* (Yogyakarta: ANDI, 2016) hlm.106

⁷Sukoco Munir Badri, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern* (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm.278

⁸*Ibid*, hlm.78

⁹Yopi Yunsepa, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel – Lampung," Volume 3 Nomor 1 Edisi Februari 2018, hlm.42-53

وَالْيَتَامَى الْقُرْبَىٰ وَذِي إِحْسَانًا وَالْوَالِدِينَ اللَّهَ إِلَّا تَعْبُدُونَ لَا سُرَائِلَٰ بُنَىٰ مِيثَاقَ أَخَدْنَا وَإِذْ
وَأَنْتُمْ مِنْكُمْ قَلِيلًا إِلَّا تَوَلَّيْتُمْ ثُمَّ الزَّكَاةَ وَءَاتُوا الصَّلَاةَ وَأَقِيمُوا حُسْنَ النَّاسِ وَقُولُوا وَالْمَسَاكِينَ
(83) وَنُفُوسًا

Artinya : "Dan (ingatlah), ketika Kami mengambil janji dari Bani Israil (yaitu): Janganlah kamu menyembah selain Allah, dan berbuat baiklah kepada ibu bapak, kaum kerabat, anak-anak yatim, dan orang-orang miskin, serta ucapkanlah kata-kata yang baik kepada manusia, dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Kemudian kamu tidak memenuhi janji itu, kecuali sebahagian kecil daripada kamu, dan kamu selalu berpaling." (Q.S. Al-Baqarah : 83).

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa kita selaku manusia harus berkata-kata yang baik kepada manusia lainnya, hal ini membuktikan bahwa didalam islam juga diajarkan bagaimana cara berkomunikasi dengan baik dan benar. Kesimpulan dari berbagai pendapat tersebut diatas, dapat dirumuskan bahwa hakikat komunikasi mempunyai unsur unsur :

- 1) Suatu kegiatan untuk membuat seseorang mengerti
- 2) Suatu sarana pengalihan informasi.
- 3) Suatu system bagi terjalinnya komunikasi antara individu-individu.

b. Metode Komunikasi

Komunikasi mempunyai beberapa metode yaitu :¹⁰

1) Komunikasi Kebawah

Komunikasi kebawah (*Downward Communication*) adalah penyampaian informasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan sesuai dengan garis komando dalam suatu organisasi. Komunikasi ini dilakukan bertujuan agar para pemimpin lebih mudah dalam pengambilan keputusan.

2) Komunikasi Keatas

Komunikasi keatas (*Upward Communication*) adalah informasi yang berasal dari bawahan ke atasan. Komunikasi keatas digunakan dalam pengajuan usul dan saran, keluhan, pengaduan, dan penetapan sasaran dengan penerapan *Management By Objective* (MBO)

3) Komunikasi Horizontal

Komunikasi Horizontal (*Horizontal Communication*) adalah komunikasi antar individu atau kelompok pada tingkat yang sama dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, komunikasi horizontal sering dilakukan untuk membantu manajer dalam pengambilan keputusan.

¹⁰Wilson bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Erlangga,2012) Hlm.299

3. Kondisi Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.¹¹ Kondisi lingkungan kerja adalah sesuatu yang disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Aspek-aspek kondisi kerja ini meliputi kualitas penerangan, sirkulasi udara, perlengkapan, tata ruang, kebisingan, keamanan, dan kebersihan .¹² Dalam islam pun terdapat teori yang mengajarkan untuk bersih terhadap lingkungan kerja, hal ini telah dijelaskan oleh Allah Ta'ala dalam firmanNya surah Al-Qashash ayat 77

إِلَيْكَ اللَّهُ أَحْسَنَ كَمَا وَأَحْسِنُ الدُّنْيَا مِنْ نَصِيْبِكَ تَتَسَّ وَلَا لِآخِرَةِ الدَّارِ اللَّهُ آتَاكَ فِيمَا وَابْتِغِ
الْمُفْسِدِينَ يُجِبُّ لَا اللَّهُ إِنَّ الْأَرْضِ فِي الْفَسَادِ تَبِغِ وَلَا

Artinya :“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”(QS: Al-Qhashah,ayat 77)

¹¹Danang Sunyoto, *Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*(Yogyakarta:CAPS,2012)hlm.43

¹²Ahyari Agus. *Manajemen Produksi, Perencanaan Sistem Produksi*. (Yogyakarta:1998)hlm.215

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan – kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi pemerintah atau perusahaan.¹³ Pegawai akan menghasilkan kinerja dan produktifitas kerja yang optimal jika nyaman dalam bekerja. Beberapa kondisi lingkungan fisik kerja yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas kerja menurut Sulistyadi adalah :

1) Siklus udara

Komposisi udara sekitar manusia, terdiri dari 21% oksigen, 78% Nitrogen, 0,03% karbondioksida, dan 0,97% gas lainnya (campuran). Oksigen terutama merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup, udara sekitar kita dinyatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang atau bercampur dengan polusi gas buang atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, biasanya ditandai dengan sesak pernafasan.

2) Pencahayaan

Pencahayaan sangat mempengaruhi manusia untuk melihat objek secara jelas, cepat tanpa menimbulkan kesalahan. Kemampuan mata untuk melihat sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

¹³Rasfiani Damsjik, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDAA) Kabupaten Donggala", *100 e Jurnal Katalogis*, Vol.5 No.1 Januari 2017 hlm.99-108

- a) Lamanya waktu untuk melihat obyek
 - b) Ukuran obyek
 - c) Derajat kontras antara obyek dengan sekelilingnya.
 - d) Kebisingan
- 3) Warna

Warna berkaitan dengan warna tembok ruangan dan interior yang ada disekitar tempat kerja .Warna sangat mempengaruhi terhadap kemampuan mata melihat obyek. Beberapa penelitian menunjukan beberapa pengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek antara lain :

- a) Warna merah : bersifat merangsang
- b) Warna kuning : memberikan kesan luas, leluasa dan tenang
- c) Warna hijau/Biru : memberikan kesan sejuk,aman dan segar
- d) Warna gelap : memberikan kesan sempit
- e) Warna terang : memberikan kesan luas ¹⁴

b. Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi pencahayaan dengan indikator:¹⁵

- 1) Lampu penerangan tempat kerja

¹⁴Priansa juni Donni , Garnida Agus, *Manajemen Perkantoran* (Bandung: Salemba Empat,2013) hlm.130

¹⁵Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for ManagementResearch*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm 51.

2) Jendela tempat kerja

Dimensi warna, dengan indikator:

1) Tata warna

2) Dekorasi

Dimensi suara, dengan indikator:

1) Bunyi musik

2) Bunyi mesin pabrik, bengkel

Dimensi udara, dengan indikator:

1) Suhu udara

2) Kelembaban udara

4. Teori Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.¹⁶ Menurut Handoko kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

¹⁶Anwar Prabu Mangkunegara . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. (Bandung: Erlangga, 2011) hlm 117

pekerjaannya.¹⁷ Menurut Hasibuan kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.¹⁸

Apabila karyawan telah mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting dan timbul antara lain dengan diberikan suatu pelayanan kesejahteraan karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.¹⁹

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar *output*. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan *output* yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 :

¹⁷T. Hani Handoko. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*.UGM. (Yogyakarta:BPFE.2011) hlm 193

¹⁸Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan.(Jakarta: PT Bumi Aksara,2007) hlm.202

¹⁹John Foster Marpaung," Pengaruh Fasilitas dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi," Volume 17 No 1 Juni 2015 hlm.111-120

لَشَدِيدٌ عَذَابِي إِنَّ كَفْرَكُمْ وَلَيْنٌ ۖ لَا زَيْدَنَّكُمْ شُكْرُكُمْ لَئِنْ رَبُّكُمْ تَأَذَّنَ وَإِذْ

Artinya: Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja akibat adanya selisih antara harapan yang sudah dibayangkan dari kontribusi pekerjaan yang dilakukan dengan kenyataan yang akan didapat.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu:

1) Faktor intrinsik

Adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya.

2) Faktor ekstrinsik

Adalah menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, fasilitas kerja, interaksi dengan keryawan lain, system penggajian dan sebagainya..²⁰

²⁰Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. (Jakarta: Erlangga, 2011) hlm 859

Menurut Gilmer faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

- 1) Kesempatan untuk maju
- 2) Keamanan kerja
- 3) Perusahaan dan manajemen
- 4) Pengawasan
- 5) Factor intrinsic dan pekerjaan
- 6) Kondisi kerja
- 7) Aspek social dalam pekerjaan
- 8) Komunikasi
- 9) fasilitas²¹

b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai indikator kepuasan kerja adalah :²²

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen
- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji dan keuntungan dalam finansial lainnya seperti adanya insentif
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi kerja

²¹*Ibid*, Hlm.78

²²*Ibid*, Hlm 860

B. Penelitian Terdahulu

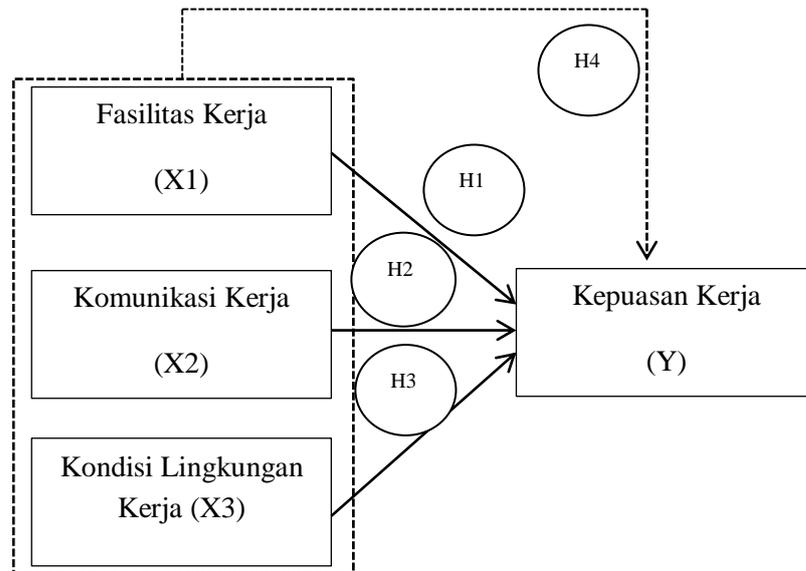
Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Rasfiani Damsjik, 100 e Jurnal Katalogis Vol. 5 No. 1 Januari 2017	Pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Donggola	H1:Lingkungan Kerja Fisik H2:Motivasi Kerja, H3 :Komunikasi Kerja Y:Kepuasan Kerja Pegawai	1. fisik lingkungan kerja, motivasi dan komunikasi simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan kepuasan di daerah pengembangan Perencanaan badan dari Kabupaten Donggala; 2. Fisik lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kepuasan di daerah pengembangan Perencanaan badan dari Kabupaten Donggala 3. Motivasi, memiliki pengaruh positif dan signifikan kepuasan di daerah pengembangan Perencanaan badan dari Kabupaten Donggala; Secara bersamaan 4. Memiliki pengaruh positif dan signifikan kepuasan di daerah pengembangan Perencanaan badan dari Kabupaten Donggala
Yopi Yunsepa,ISS N : 2540- 816X Vol. 3 No. 1 Edisi Februari 2018	Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik sogm pada pt perkebunan minanga Ogan	H1 : Lingkungan Kerja H2:Komunikasi Kerja H3 : Kompetensi Kerja H4: Kompensasi Kerja Y : Kepuasan Pelanggan	Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik SOGM PT Minanga Ogan Region

	Region Sumsel-Lampung		Sumsel-Lampung.
Titik Winarningsih, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vo.5 No. 4 Juli 2015	Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada KPRI “Serba Usaha” MIGAS Cepu	H1 : Lingkungan Kerja H2 : Kepemimpinan H3: Komunikasi Y : Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil pengujian menunjukkan masing-masing variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada KPRI “Serba Usaha” MIGAS Cepu. Kondisi ini diindikasikan dengan perolehan tingkat signifikansi masing-masing variabel tersebut dibawah 5%.
I Dewa Gede Kresna Wirawan,I Nyoman Sudharma, E-Jurnal Manajemen Unud Vol. 4 No. 10 2015	Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Denpasar.	H1 : Komunikasi H2 : Motivasi H3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja	Hasil analisis komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
Apri Dahlius& Mariaty Ibrahim, <i>Journal Of Management</i> Vo.3 No.2 Oktober 2016	Pengaruh fasilitas bekerja untuk kepuasan karyawan aktivitas PT. Bank Riaukepri cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi	H1: Fasilitas Kerja Y: Kepuasan Kerja Karyawan	Hasil perhitungan diperoleh bahwa aktivitas fasilitas memiliki efek pada positif untuk kepuasan kegiatan karyawan PT. Bank Riaukepri cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi sama dengan 96,5%..

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil teori yang dikemukakan di atas, maka pengembangan kerangka teoritis sebagai berikut :



—————> : Pengaruh Variabel independen individual Terhadap variabel
Dependen

-----> : Pengaruh Secara Simultan variable Independen terhadap
Variabel Dependen

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan pada perumusan masalah. Hipotesis tersebut harus dibuktikan kebenaran dan ketidakbenarannya lewat pengumpulan dan penganalisaan data penelitian²³. Berdasarkan pendapat tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

²³Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo, *Statistik Induktif*, (Yogyakarta:BPFE-UGM,2000)
Hlm. 89

H1: Fasilitas Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang.

H0: Fasilitas Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang

H2: Komunikasi Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang.

H0: Komunikasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang.

H3: Kondisi Lingkungan Kerja Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang.

H0: Kondisi Lingkungan Kerjatidak berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang

H4: Fasilitas, Komunikasi dan Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang secara simultan

H0: Fasilitas, Komunikasi dan Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. CNG Hilir Raya Palembang secara simultan