

**PENGARUH FASILITAS, KEAMANAN KERJA DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. BALAI PENELITIAN SEMBAWA  
KABUPATEN BANYUASIN**

**SKRIPSI**

**Disusun Dalam Rangka Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh:**

**Boby Ansriyedi**

**14190059**



**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH  
PALEMBANG**

**2018**



UIN  
RADEN FATAH  
PALEMBANG

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

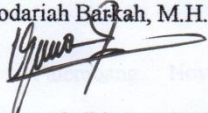
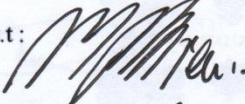
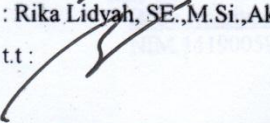
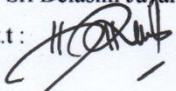
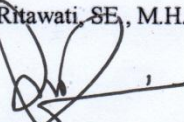
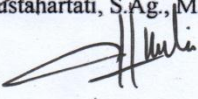
Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI  
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Bobby Ansriyedi  
Nim/Jurusan : 14190059 / Ekonomi Syari'ah  
Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas, Keamanan Kerja, dan Komunikasi Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Balai Penelitian Sembawa  
Kabupaten Banyuasin  
Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal

**PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Tanggal	Pembimbing Utama	: Dr. Qodariah Barkah, M.H.I t.t: 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: M. Junestrada Diem, A.Md Par.,SE., M.Si t.t: 
Tanggal	Penguji Utama	: Rika Lidyah, SE.,M.Si.,Ak.,CA t.t: 
Tanggal	Penguji Kedua	: Sri Delasmi Jayanti, M.Acc.,Ak.,CA t.t: 
Tanggal	Ketua	: RA. Ritawati, SE., M.H.I., M.Si t.t: 
Tanggal	Sekretaris	: Mila Gustahartati, S.Ag., M.Hum t.t: 


## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Boby Ansriyedi**  
NIM : **14190059**  
Jenjang : **S1 Ekonomi Syariah**

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, November 2018

  
yatakan  
**Boby Ansriyedi**  
**NIM.14190059**



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

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul : Pengaruh Fasilitas, Keamanan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Balai Penelitian Sembawa Kabupaten Banyuasin.

Ditulis Oleh : Bobby Ansriyedi

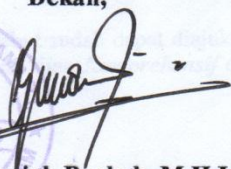
NIM : 14190059

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Palembang, Desember 2018

Dekan,



  
**Dr. Oodariah Barkah, M.H.I**  
NIP. 197011261997032002



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

Alamat: JL. Prof. K.H. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

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

Assalamu'alaikumWr.Wb.

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

**Pengaruh Fasilitas, Keamanan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Balai Penelitian Sembawa Kabupaten Banyuasin**  
Yang ditulis Oleh:

Nama : Bobby Ansriyedi  
NIM : 14190059  
Program : S1 Ekonomi Syariah

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

Wassallamualaikum wr. wb

Palembang, September 2018

Pembimbing Utama,

Br. Dodariah Barkah, M.H.I

NIP. 197011261997032002

Pembimbing Kedua,

M. Junestrada Diem, A.Md Par.SE., M.Si

NIK.



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

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal AbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C

Hal : Persetujuan Ujian Skripsi

Kepada Yth,  
Ketua Prodi Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Raden Fatah  
Palembang

Skripsi Berjudul : Pengaruh Fasilitas, Keamanan Kerja dan Komunikasi Terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Balai Penelitian Sembawa  
Kabupaten Banyuasin

Ditulis Oleh : Boby Ansriyedi

NIM : 14190059

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian Skripsi.

Pembimbing Utama,

Dr. Qodariah Barkah, M.H.I

NIP. 197011261997032002

Palembang, September 2018

Pembimbing Kedua,

M. Junestrada Diem, A.Md Par.SE.,M.Si

NIK.

**MOTTO :**

***“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”***

***(Q.S. Al-Baqarah : 286)***

***“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”***

***(Q.S. Al-Insyirah : 5)***

***“Selalu tanamkan dalam pikiranmu, bahwa dirimu harus terus berjalan tanpa henti”***

***(Penulis)***

**PERSEMBAHAN**

*Skripsi ini saya persembahkan untuk :*

- *Kedua orangtuaku yang tercinta, Ayahanda Edy Yanto dan Ibunda Sri Hopni Komariah, S.Pd.i*
- *Kakek dan nenek tersayang, Alm. Nukawi dan Almh. Maslifah*
- *Semua teman seperjuangan Ekonomi Islam 2014*
- *Teman-teman Marbot terbaikku*
- *Almamaterku tercinta*



## **Abstrak**

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi ialah terciptanya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Tujuan dari penelitian ini dilakukan mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai sampel adalah karyawan dari PT. Balai Penelitian Sembawa Kabupaten Banyuasin. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini ialah kepuasan kerja, sedangkan untuk variabel independen pada penelitian ini yaitu fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi. Pada Penelitian ini teknik sampling yang digunakan ialah *simple random sampling* dengan teknik penentuan sample yang dilakukan secara acak. Data sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 92 karyawan dari 1.010 karyawan yang bekerja di PT. Balai Penelitian Sembawa Kabupaten Banyuasin. Teknik analisis pada penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan program statistik SPSS 16.

Disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan variabel fasilitas, variabel keamanan kerja dan variabel komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Fasilitas, Keamanan Kerja dan Komunikasi***

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Dengan memanjatkan puji syukur alhamdulillah, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan atas segala nikmat dan karunia-Nya dan shalawat serta salam semoga selalu dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga besar dan segenap pengikutnya hingga akhir zaman. Sehingga penulis hingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Balai Penelitian Sembawa Kabupaten Banyuasin”**. Sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi penulis untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.

Saat ini penulis menyadari bahwa untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini tidaklah mudah, karena begitu banyaknya hambatan, namun berkat doa, bimbingan, bantuan dan semangat dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan sesuai rencana, maka dari itu penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak, terutama penulis sampaikan kepada :

1. Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan hidayahnya, yang selalu memberikan karunia-Nya kepada pihak penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Kedua orang tuaku yang tercinta, ayahanda Edy Yanto dan ibunda Sri Hopni Komariah S.Pd.i yang telah memberikan kasih sayang, semangat yang luar biasa baik dukungan moril ataupun materil dan do'a yang selalu menyertaiku.
3. Adikku Rio Sriyedi yang selalu memberikan semangat dan dukungan, kasih sayang penuh untukmu, sebagai motivasiku untuk bisa memberikan contoh yang baik yang kelak berguna untukmu di masa depan.
4. Kekasihku Yohana Wahab yang selalu memberikan dukungan dan semangat yang luar biasa setiap harinya.
5. Sahabat terbaikku Dian Andini (Suhu), Asep Sulaiman, Budi Ardiansyah (Kepala suku), Astaman Baratama, Desi Novitasari (Tuyem), Devi Purnama Sari, Cindy Septiana dan seluruh teman EKI 2 (2014) yang tidak bisa disebutkan semuanya yang telah memberikan semangat, menasihati memberikan masukan dan selalu bersama-sama dalam keadaan apapun.
6. Teman-teman marbotku Doni Damara, Darliansyah Umar dan Joni Iskandar yang telah membantu dan memberikan semangatnya.
7. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Sirozi, Ph. D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
8. Ibu Dr. Qadariyah Barkah, M.H.I, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang dan pembimbing utama yang telah banyak membantu hingga penulis menyelesaikan skripsi.
9. Ibu Titin Hartini, SE.,M.Si. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

10. Bapak Junestrada Diem, A.Md Par.SE.,M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan saran, dan arahan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
11. Ibu Dr. Maya Panorama, SE.,M.,Si.,Ph.D selaku pembimbing akademik terbaik yang selalu memberikan bimbingan, doa serta perhatiannya selama masa perkuliahan.
12. Seluruh dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya pada Program Studi Ilmu Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.

Akhir kata penulis memohon ampun kepada Allah SWT, apabila terdapat penulisan yang salah. Penulis juga manusia biasa yang tak luput dari kesalahan dengan penuh rasa hormat serta kerendahan hati, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pembaca dimasa yang akan datang. Aamiin

Palembang, November 2018

Penulis

Boby Ansriyedi

NIM : 14190059

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Sistematika Penulisan .....	12
BAB II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....	15
A. Landasan Teori.....	14
1. Kepuasan Kerja .....	14
2. Fasilitas .....	21
3. Keamanan Kerja ( <i>Job Insecurity</i> ) .....	26
4. Komunikasi .....	29
B. Penelitian Terdahulu .....	37

C. Kerangka Pemikiran.....	39
D. Pengembangan Hipotesis .....	39
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
A. Setting Penelitian .....	43
B. Desain Penelitian.....	43
C. Jenis dan Sumber Data .....	44
D. Populasi dan Sampel .....	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Variabel-Variavel Penelitian.....	48
1. Variabel Bebas .....	48
2. Variabel Terikat .....	49
G. Uji Instrumen Penelitian .....	50
1. Uji Validitas .....	50
2. Uji Reliabilitas .....	51
3. Uji Asumsi Klaksik.....	52
4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
5. Uji Hipotesis .....	54
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	57
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	58
1. Uji Validitas .....	58
2. Uji Reliabilitas .....	62
C. Pengujian Asumsi Klasik .....	62

1.	Uji Normalitas .....	62
2.	Uji Multikolinearitas .....	63
3.	Uji Autokorelasi .....	65
4.	Uji Heteroskedastisitas .....	66
5.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
D.	Uji Hipotesis .....	69
1.	Uji F (Simultan) .....	69
2.	Uji t (parsial) .....	70
3.	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	72
E.	Pembahasan Hasil Penelitian .....	72
1.	Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja.....	72
2.	Pengaruh Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	73
3.	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	73
4.	Pengaruh Fasilitas, Keamanan Kerja, Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	74
BAB V. PENUTUP.....		75
A.	Kesimpulan .....	75
B.	Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA .....		77
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		80

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.....	37
Tabel 3.1.....	45
Tabel 3.2.....	46
Tabel 3.3.....	48
Tabel 3.4.....	49
Tabel 3.5.....	51
Tabel 4.1.....	59
Tabel 4.2.....	60
Tabel 4.3.....	60
Tabel 4.4.....	61
Tabel 4.5.....	62
Tabel 4.6.....	64
Tabel 4.7.....	65
Tabel 4.8.....	67
Tabel 4.9.....	69
Tabel 4.10.....	70
Tabel 4.11.....	71



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 .....	39
Gambar 4.1 .....	63
Gambar 4.2 .....	66

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih *responsive* agar terus bertahan dan berkembang, dalam hal ini setiap perusahaan agar bisa melakukan inovasi maupun kreatifitas terutama pada bidang teknologi yang digunakan, sebab teknologi sekarang ini menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan tersebut.<sup>1</sup> Seiring dengan perkembangan zaman maka Indonesia dituntut melakukan peningkatan sumber daya manusia untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan daya saing tinggi.

Dalam tahap pengembangan sumber daya manusia ini terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki seseorang dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai langkah awal yaitu dengan pengadaan proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama berada di dalam organisasi maupun instansi.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Wahyu Rohmatulloh Dan Budhi Satrio, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Vol.6, No.9, 2017

<sup>2</sup> Anang Prayitna, "*Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Program Profesi Di RSGMP*", Skripsi, (Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar,2014),Hlm.1

Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktifitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai kemampuan, penataran dan keimbangan kariernya.

Dalam pengelolaan difokuskan kepada manusia, mengingat manusia akan menjadi fokus dan aktor utama karena manusialah yang akan merencanakan, mengorganisasi, menggunakan dan mengawasi berbagai sumber daya alam yang dimiliki. Ketersediaan sumber daya alam yang melimpah kurang berguna jika tidak dapat dikelola dengan baik oleh manusia. Untuk itulah organisasi dituntut untuk merencanakan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia dengan terus-menerus. Dengan alasan tersebut para pakar manajemen mengembangkan cabang ilmu manajemen sumber daya manusia.

Semakin besar suatu organisasi maka akan semakin besar karyawan yang bekerja dalam organisasi tersebut, sehingga besar kemungkinan timbul permasalahan didalamnya seperti konflik, stres,

demotivasi, tidak berdisiplin dan permasalahan lainnya. Berbagai permasalahan tersebut juga dipengaruhi oleh latar belakang budaya dan kemajemukan masyarakat dimana para karyawan itu berasal. Hal yang sama juga terjadi bahwa semakin maju suatu masyarakat akan semakin banyak juga permasalahan yang akan dihadapi masyarakat tersebut. Penanganan berbagai persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya SDM dalam pencapaian tujuan organisasi.<sup>3</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, konvensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Sementara itu, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutment, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil

---

<sup>3</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), Hlm.5-6

yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Kegiatan dibidang SDM dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu dari sisi pekerjaan dan dari sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan terdiri dari analisis dan evaluasi pekerjaan. Sementara itu, dari sisi pekerja meliputi kegiatan-kegiatan pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan, pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja. Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan dan penilaian.<sup>4</sup>

Dalam sumber daya manusia pengukuran MSDM dapat diukur melalui kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya produktifitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan dan rendahnya komitmen pada organisasi.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), Hlm.1-2

<sup>5</sup> *Ibid*, Hlm.3

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif atau seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Variabel yang sangat variatif yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Artinya pekerja yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut. Aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan di posisinya, atau bekerja secara teratur dan disiplin.<sup>6</sup>

Adapun indikator dari kepuasan kerja ialah fasilitas, dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan, kata fasilitas

---

<sup>6</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), Hlm. 302

sendiri berasal dari bahasa Belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga biasa dianggap suatu alat.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik. Secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan.

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 pesaing yang lainnya. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

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.<sup>7</sup>

Adapun faktor lain dari kepuasan kerja ialah keamanan kerja. Keamanan kerja didefinisikan sebagai harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya. Keamanan kerja mencakup hal-hal seperti tidak adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang. Penekanan terhadap pentingnya memahami peran keamanan kerja terhadap reaksi karyawan dari adanya perubahan organisasi telah meningkat pada dekade terakhir.

Keamanan kerja tidak dapat dipisahkan dari perhatian terhadap ketidakpastian kelanjutan pekerjaan seorang dan situasi yang tidak pasti yang dihasilkan dari adanya perubahan dalam organisasi seperti *downsizing*, *merger* dan reorganisasi dan belum adanya penelitian sistematis yang dilakukan untuk menguraikan peran ketidakpastian dalam mempengaruhi reaksi individual dari adanya perubahan organisasi.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Apri Dahlius Dan Marianty Ibrahim, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi", *Jom Fisip*, Vol.3, No.2, 2016

<sup>8</sup> Rohadi Widodo, "*Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing*", Tesis, (Yogyakarta: Universitas Diponegoro, 2010), Hlm.13-14



Faktor kepuasan kerja terakhir ialah komunikasi. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk memindahkan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi. Istilah komunikasi berasal dari istilah latin *cumunicare*, bentuk *past participle* dari *communication* dan *communicatus* yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu sistem penyampaian dan penerimaan berita.

Luthan memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.<sup>9</sup>

Penelitian mengenai kepuasan kerja telah banyak dilakukan baik dalam negeri maupun luar negeri dengan variabel fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi dengan hasil yang berpengaruh dan tidak berpengaruh dari fenomena itu, peneliti melampirkan *research gap* dari 3 variabel independen (fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi) yang mempengaruhi kepuasan kerja, untuk memperkuat penelitian ini adapun *research gap* dari variabel fasilitas yaitu sebagai berikut :

---

<sup>9</sup> Dimas Okta Ardiansyah, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja", Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol.3, No.1, 2016

**Tabel 1.1**  
**Research Gap fasilitas terhadap kepuasan kerja**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh fasilitas terhadap kepuasan kerja	Terdapat pengaruh positif	John Foster Marpaung (2015) Apri Dahlius dan Mariati Ibrahim (2016)
	Tidak terdapat pengaruh	Nugraheni (2017) Triani dan Hikmah (2015)

(sumber: Dikumpulkan dari berbagi sumber)

Berdasarkan tabel *research gap* diatas menguraikan bahwa pengaruh fasilitas yang diteliti oleh John Foster Marpaung (2015) dan Apri Dahlius dan Mariati Ibrahim (2016) menunjukkan hasil bahwa fasilitas memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan nugraheni (2017) dan Triani dan Hikmah (2015) menunjukkan bahwa fasilitas tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 1.2**  
**Research Gap keamanan kerja terhadap kepuasan kerja**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh keamanan kerja terhadap kepuasan kerja	Terdapat pengaruh positif	Rohadi Widodo (2010) Abdul Jawad Muhammad (2017)
	Tidak terdapat pengaruh	Ibrahim (2017) Sarana Yusuf (2016)

(sumber: Dikumpulkan dari berbagi sumber)

Berdasarkan tabel *research gap* diatas menguraikan bahwa pengaruh keamanan kerja yang diteliti oleh Rohadi Widodo (2010) dan Abdul Jawad Muhammad (2017) menunjukkan hasil bahwa keamanan

kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Ibrahim (2017) dan Sarana Yusuf (2016) menunjukkan bahwa keamanan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 1.3**

***Research Gap* komunikasi terhadap kepuasan kerja**

	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Peneliti</b>
Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja	Terdapat pengaruh positif	Zulkifli Harahap (2017) Dimas Okta Ardiansyah (2016)
	Tidak terdapat pengaruh	Ade Samudra (2015) Dina Najib (2015)

(sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber)

Berdasarkan tabel *research gap* diatas menguraikan bahwa pengaruh komunikasi yang diteliti oleh Zulkifli Harahap (2017) dan Dimas Okta Ardiansyah (2016) menunjukkan hasil bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Ade Samudra (2015) dan Dina Najib (2015) menunjukkan bahwa keamanan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Fasilitas, Keamanan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Balai Penelitian Sembawa Kabupaten Banyuasin”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar Pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Balai Penelitian Sembawa kabupaten Banyuasin?
2. Seberapa besar Pengaruh Keamanan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Balai Penelitian Sembawa kabupaten Banyuasin?
3. Seberapa besar Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Balai Penelitian Sembawa kabupaten Banyuasin?
4. Seberapa besar Pengaruh Fasilitas, Keamanan Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Balai Penelitian Sembawa Kabupaten Banyuasin?

## **C. Tujuan Penelitian**

Menganalisis hasil analisis tersebut dapat diketahui tujuan dari Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Fasilitas terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Balai Penelitian Sembawa kabupaten Banyuasin.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Keamanan Kerjaterhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Balai Penelitian Sembawa kabupaten Banyuasin.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Balai Penelitian Sembawa kabupaten Banyuasin.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Fasilitas, Keamanan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Balai Penelitian Sembawa kabupaten Banyuasin.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

##### **1. Manfaat Akademis**

###### **a. Dosen**

Sebagai sarana publikasi jurnal ilmiah yang sudah ditulis dan siap untuk disampaikan ke masyarakat, membantu perkembangan ilmu pengetahuan dalam kajian keilmuan dan perkembangan teknologi, serta dengan penerbitan jurnal secara rutin dapat membantu akademik dalam pengajuan akreditasi perguruan tinggi, program studi dan jurnal ilmiah.

###### **b. Mahasiswa**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat di mata kuliah yang telah diterima ke dalam penelitian yang sebenarnya, dapat dijadikan sebagai sarana diagnosis dalam mencari sebab masalah atau kegagalan yang terjadi di dalam kepuasan kerja karyawan.

###### **c. Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang kinerja kerja khususnya tentang fasilitas, keamanan kerja, dan komunikasi.

d. Akademis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan literatur dan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya terkait analisis fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dalam mengetahui kepuasan kerja karyawan agar lebih memudahkan perusahaan untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawan di masa kini dan masa yang akan datang.

b. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu masyarakat untuk mendapatkan jurnal dengan mudah, memperluas pengetahuan dan wawasan tentang kajian ilmiah tertentu berdasarkan teori yang bisa dan telah diuji kebenarannya, serta sebagai referensi/ acuan untuk penelitian selanjutnya.

## **E. Sistematika penulisan**

Sistematika pada umumnya berisi uraian singkat mengenai pokok-pokok bahasan yang terdapat dalam setiap bab penelitian. Agar dapat memperoleh pembahasan yang sistematis maka penulis perlu melakukan penyusunan sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut ialah sebagai berikut :

### **Bab I Pendahuluan**

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

### **Bab II Landasan teoritik Dan Pengembangan Hipotesis**

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

### **Bab III Metode Penelitian**

Bagian ini menjelaskan setting penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian yang digunakan, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

#### **Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

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

#### **Bab V Kesimpulan**

Bab ini terdiri dari simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian yang telah dilakukan. Implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya. Serta saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi penelitiannya yang akan datang.



## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kepuasan Kerja

###### a. Defenisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya, atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja banyak dimensi dan dapat mewakili sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja sendiri dapat menurun secepat munculnya, bahkan terkadang lebih cepat dari pada saat munculnya sehingga para manajer harus memperhatikannya setiap saat. Kepuasan kerja juga merupakan seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.<sup>10</sup>

Menurut pendapat para ahli tentang kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Steve M. Jexmendefenisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat efeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan,kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas

---

<sup>10</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2016),Hlm.302

pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dengan aspek kognitif dan aspek perilaku.<sup>11</sup>

- 2) Wehrich, Koontz menyatakan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkannya tercapai.<sup>12</sup>
- 3) Menurut Mitchell dan Larson berpendapat setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya yaitu:
  - a) Bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, keterlambatan bekerja, ketidakhadiran dan keluar masuknya karyawan.
  - b) Bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan karena kepuasan sangat penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.<sup>13</sup>
- 4) Mangkunegara berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup>Noor Arifin, "Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepar", Jurnal Ekonomi, Vol.8, No.1, 2012

<sup>12</sup> Pudji Muljono, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Sikap Terhadap Profesi Dengan Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian", Jurnal Transdisiplin, Vol.2, No.3, 2008

<sup>13</sup>Muhammad Noor Ardiansyah, "*Pengaruh Gender Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor*", Tesis, (Yogyakarta: Universitas Diponegoro, 2003), Hlm.20

<sup>14</sup> Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2001), Hlm.137

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
 وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ  
 (التَّوْبَةُ/9:105)

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Sebagaimana surat diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata oleh karenanya segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam islam.

## **b. Teori Kepuasan Kerja**

Beberapa teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan sebagai berikut:

### **1) Teori Nilai**

Teori ini muncul pada saat ketika hasil pekerjaan diterima individu seperti apa yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil maka akan semakin puas dan sebaliknya. Fokusnya pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang siapa mereka. Untuk menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini semakin besar perbedaan maka akan semakin rendah kepuasan seseorang. Implikasi teori ini pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

Teori ini menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya. Kelemahan teori ini adalah kenyataan bahwa kepuasan orang juga ditentukan oleh individual *differences*. Selain itu tidak liniernya hubungan antara besarnya kompensasi

dengan tingkat kepuasan lebih banyak bertentangan dengan kenyataan.<sup>15</sup>

## 2) Teori Keseimbangan

Teori ini menjelaskan bahwa didalam organisasi harus ada keseimbangan. Komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome* dan *comparison person*. Wexley dan Yukl mengemukakan bahwa:

- a) Pemasukan (*Input*) adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, keahlian usaha.
- b) Pendapatan (*Outcome*) adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya, upah, keuntungan tambahan status simbol, pengenalan kembali dan lain-lain.
- c) Orang pembanding (*comparison person*) adalah seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

Teori ini menjelaskan bahwa puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut terasa seimbang maka

---

<sup>15</sup> Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), Hlm.211

karyawan tersebut akan merasa puas. Kemudian sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.<sup>16</sup>

### **c. Berbagai Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Adapun pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu:

- 1) Menurut Blum bahwa faktor kepuasan kerja sebagai berikut:
  - a) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
  - b) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan bekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
  - c) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju.<sup>17</sup>
- 2) Menurut Ghiselli dan Brown mengemukakan terdapat lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja.
  - a) Kedudukan. Umumnya, manusia beranggapan bahwa seseorang pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada yang pekerjaannya lebih rendah. Sesungguhnya, hal tersebut tidak selalu benar melainkan perubahan dalam tingkat pekerjaannya yang mempengaruhi kepuasan kerja.

---

<sup>16</sup>Ali Fathoni, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan", Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, Vol.1, No.2, 2016

<sup>17</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bpfe, 1992), Hlm. 166

- b) Golongan. Seseorang yang memiliki golongan yang lebih tinggi umumnya memiliki gaji, wewenang dan kedudukan yang lebih dibandingkan yang lain sehingga menimbulkan perilaku dan perasaan yang puas terhadap pekerjaannya.
- c) Umur. Dinyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kepuasan kerja, ketika umur antara 25-34 tahun dan umur 40-45 tahun merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.
- d) Jaminan finansial dan jaminan sosial. Jaminan finansial dan jaminan sosial umumnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- e) Mutu pengawasan. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dengan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.<sup>18</sup>

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja dapat diukur melalui gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, isi pekerjaan, gaji dan kondisi pekerjaan.

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik, memiliki komitmen kerja dan kinerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Salah satu cara untuk menentukan apakah pekerja puas dengan

---

<sup>18</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), Hlm. 308-309

pekerjaannya ialah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal tertentu.<sup>19</sup>

## 2. Fasilitas

### a. Defenisi Fasilitas

Dalam ruang lingkup perusahaan baik jasa maupun produk, banyak hal yang harus diperhatikan. Salah satu faktor yang menjadi perhatian pimpinan perusahaan adalah fasilitas. Fasilitas merupakan salah satu bagian penting dalam organisasi baik organisasi komersial maupun organisasi non komersial. Menurut Zakiah Daradjat, fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut Suryo Subroto, fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang.<sup>20</sup>

Fasilitas merupakan standar suatu jabatan apabila terpenuhi maka akan menimbulkan rasa puas. Sedangkan mengenai definisi fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi serta fasilitas merupakan penampilan, kemampuan sarana prasarana dan keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik (gedung) perlengkapan dan peralatan. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Untuk

---

<sup>19</sup>Hazairin Habe, "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan Pada Toko Buku Fajar Agung Di Bandar Lampung", JMK, Vol.2, No.2, 2012

<sup>20</sup>Anang Prayitna, "*Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Program Profesi Di RSGMP*", Skripsi, (Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar,2014),Hlm.18



menunjang aktivitas perusahaan maupun pendidikan, maka dibutuhkan berbagai jenis dan bentuk fasilitas untuk memperlancar kerja disuatu perusahaan maupun tempat pendidikan.<sup>21</sup>

Menurut Hartantokarakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

1) Mempunyai bentuk fisik

Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan. Mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relative permanent dari satu periode akuntansi satu lebih dari satu tahun.

2) Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.<sup>22</sup>

Tidak hanya dari penjelasan diatas, fasilitas juga telah diatur dalam Al-Qur'an pada surat Al-baqarah ayat (125)

وَإِذْ جَعَلْنَا الْبَيْتَ مَثَابَةً لِّلنَّاسِ وَأَمْنَا وَاتَّخِذُوا مِن مَّقَامِ إِبْرَاهِيمَ  
 مُصَلًّى وَعَهِدْنَا إِلَىٰ إِبْرَاهِيمَ وَإِسْمَاعِيلَ أَنَّ طَهِّرَ بَيْتِيَ لِلطَّائِفِينَ  
 وَالْعَاكِفِينَ وَالرُّكَّعِ السُّجُودِ (البقرة/2:125)

<sup>21</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2016), Hlm.308

<sup>22</sup>Hartono Jogiyanto, *Analisis Dan Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori Dan Praktek Aplikasi Bisnis*, (Yogyakarta: Andi,2005), Hlm.155

Artinya: Dan (ingatlah) ketika kami menjadikan rumah itu (Baitullah) tempat berkumpul bagi manusia dan tempat yang aman. Dan jadikanlah sebagian maqam Ibrahim tempat shalat. Dan kami telah perintahkan kepada Ibrahim dan Ismail, “bersihkanlah rumahku untuk orang-orang yang tawaf, yang i'tikaf, yang rukuk dan yang sujud”.

Dari penjelasan di atas, bahwa rumah merupakan termasuk fasilitas dalam bekerja. Sebaik-baiknya fasilitas kerja yang diberikan perusahaan tidak hanya dari segi faktor peralatan dan perlengkapan namun juga harus memberikan fasilitas ruang ibadah dikarenakan bekerja merupakan bagian dari ibadah.

#### **b. Bentuk-Bentuk Fasilitas**

Menurut Gunawan bentuk-bentuk fasilitas dapat ditinjau dari 3 aspek yaitu, fungsinya, jenis dan sifatnya.

##### 1) Menurut fungsinya

Ditinjau dari fungsinya fasilitas dibagi menjadi 2 jenis yaitu fasilitas berfungsi tidak langsung dan fasilitas berfungsi langsung. Fasilitas berfungsi langsung adalah fasilitas yang kehadirannya sangat menentukan untuk suatu pekerjaan. Misalnya, tanah, halaman, pagar, tanaman, jaringan jalan, air, listrik, telepon, serta perabot, sedangkan fasilitas berfungsi langsung adalah fasilitas yang kehadirannya sangat menentukan untuk suatu pekerjaan. Misalnya, gedung dan bangunan, alat pelajaran, alat peraga, alat praktek dan media-media yang lainnya.

## 2) Menurut Jenisnya

Fasilitas ditinjau dari jenisnya dapat dibedakan menjadi 2 macam, yaitu fasilitas fisik dan fasilitas nonfisik. Fasilitas fisik adalah segala sesuatu yang berwujud benda mati atau dibedakan yang mempunyai peran untuk memudahkan atau melancarkan suatu usaha, seperti kendaraan, mesin tulis atau komputer, dan sebagainya. Sedangkan fasilitas nonfisik yakni merupakan suatu yang bukan benda mati, atau kurang dapat disebut benda atau dibedakan, yang mempunyai peranan untuk memudahkan atau melancarkan suatu usaha seperti, manusia, jasa, uang.

## 3) Menurut Sifat Barangnya

Fasilitas ditinjau dari sifat barangnya dibagi menjadi 2 yaitu, barang bergerak dengan barang tidak bergerak. Barang bergerak atau barang berpindah atau dipindahkan dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu barang habis pakai dan barang tak habis pakai. Barang habis pakai adalah barang yang susut volumenya pada saat dipergunakan dan dalam jangka waktu tertentu barang tersebut dapat susut terus menerus sampai habis atau tidak berfungsi lagi seperti kapur tulis, spidol, kertas, sapu dan sebagainya. Barang tak habis pakai ialah barang yang dapat dipakai berulang kali serta tidak susut volumenya semasa digunakan dalam jangka waktu yang relatif lama, tetapi memerlukan perawatan agar selalu siap pakai untuk pelaksanaan tugas, seperti komputer, mesin praktek, mesin steril, kendaraan, media

pendidikan dan sebagainya. Sedangkan barang tidak bergerak adalah barang yang tidak berpindah letaknya atau tidak bisa dipindahkan seperti tanah, bangunan tau gedung dan sebagainya.<sup>23</sup>

### c. Indikator Fasilitas

Adapun beberapa indikator dari fasilitas yaitu sarana, prasarana dan kesehatan.

- 1) Sarana, Dalam kamus bahasa indonesia sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan. Menurut E.Mulyasa, sarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan untuk menunjang proses pekerjaan. Seperti gedung, ruangan, meja, kursi, serta alat media lainnya.

fungsi sarana pelayanan antara lain: mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat menghemat waktu, meningkatkan produktivitas baik barang maupun jasa, kualitas produk yang sangat terjamin, lebih mudah atau sederhana dalam gerak para pelakunya, menimbulkan rasa kenyamanan dan perasaan puas terhadap pekerjaannya bagi para pelakunya sehingga dapat mengurangi sifat emosional mereka. Oleh karena itu peranan sarana pelayanan sangat penting disamping sudah tentu peranan unsur manusianya sendiri.<sup>24</sup>

- 2) Prasarana, menurut Drayanto bahwa prasarana berarti alat tidak langsung untuk mencapai tujuan. Dalam pendidikan misalnya lokasi atau tempat, bangunan, lapangan, uang dan sebagainya. Menurut

---

<sup>23</sup>Gunawan, *Anggaran Perusahaan*, (Yogyakarta: BPFE, 1996), Hlm.97

<sup>24</sup>E.Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep Karakteristik, Dan Implementasi*, (Bandung: Rodya Karya, 2004), Hlm.162

Ibrahim Bafadal prasarana adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pekerjaan, seperti halaman, jembatan, taman, jalan dan lainnya tetapi dimanfaatkan secara langsung untuk proses pekerjaan.<sup>25</sup>

- 3) Kesehatan, merupakan yang paling banyak disediakan oleh perusahaan. Penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya.<sup>26</sup>

### **3. Keamanan Kerja (*Job Insecurity*)**

#### **a. Definisi Keamanan Kerja (*Job Insecurity*)**

Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita.<sup>27</sup> *Job insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Kondisi ini muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau

---

<sup>25</sup>Anang Prayitna, “*Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Program Profesi Di RSGMP*”, Skripsi, (Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar,2014),Hlm.19-23

<sup>26</sup>Ranupandjojo, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE,2002), Hlm.368

<sup>27</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2016),Hlm.308

tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Menurut Hellgren terdapat dua bentuk *job insecurity* yaitu *job insecurity* kuantitatif, yaitu khawatir akan kehilangan pekerjaan itu sendiri, dan perasaan khawatir kehilangan pekerjaan. Sementara *job insecurity* kualitatif mengacu pada perasaan potensi kerugian dalam kualitas posisi organisasi, seperti memburuknya kondisi kerja, kurangnya kesempatan karir, penurunan gaji pengembangan.<sup>28</sup>

Agama islam sangat menganjurkan keselamatan dan keamanan umat manusia di dunia maupun akhirat. Sebagaimana firman Allah dalam surat At-taghabun ayat (11)

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَمَنْ يُؤْمِنْ بِاللَّهِ يَهْدِ اللَّهُ قَلْبَهُ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ (التَّغَابُنُ / 64 : 11)

Artinya: tidak ada sesuatu musibah pun yang menimpa seseorang kecuali dengan izin Allah dan barang siapa yang beriman kepada Allah niscaya dia akan memberi petunjuk kepada hatinya. Dan Allah maha mengetahui segala sesuatu.

Dari penjelasan diatas bahwa musibah atau kecelakaan dalam bekerja merupakan atas izin Allah. Namun dalam hal itu manusia harus melindungi diri sebelum musibah itu datang. Perusahaan wajib

---

<sup>28</sup> Arninda, "Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Keinginan Bepindah Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Kontrak", Skripsi, (Kalimantan Barat: Universitas Tanjung Putra, 2017), Hlm.4

menyediakan perlengkapan keamanan kerja guna melindungi karyawan dari kecelakaan kerja atau musibah.

#### **b. Faktor Penyebab Keamanan Kerja (*Job Insecurity*)**

Novliadi mengemukakan bahwa penyebab *job insecurity* ke dalam tiga kelompok sebagai berikut:

- 1) Kondisi lingkungan dan organisasi Kondisi lingkungan dan organisasi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, misalnya: komunikasi organisasional dan perubahan organisasional.
- 2) Karakteristik individual dan jabatan pekerja Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri dari: usia, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status sosial ekonomi, dan pengalaman kerja.
- 3) Karakteristik personal pekerja Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* misalnya: *locus of control*, *self esteem*, dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

#### **c. Indikator Keamanan Kerja**

Karyawan yang sehat jasmani dan rohani merupakan aset yang sangat berharga. Untuk itu diperlukan berbagai macam fasilitas pendukung keamanan kerja karyawan. Didalam hal untuk menyediakan fasilitas keamanan karyawan di perusahaan, para manajer perusahaan harus menentukan sistem keamanan karyawan dengan baik. Ada beberapa penyebab pokok terjadinya kecelakaan kerja yaitu peristiwa-

peristiwa secara kebetulan, kondisi-kondisi dan tindakan-tindakan serta perbuatan-perbuatan yang membahayakan.<sup>29</sup>

Adapun beberapa indikator dalam keamanan kerja yaitu :

- 1) Kondisi lingkungan dan organisasi Kondisi lingkungan. Organisasi ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor, misalnya: komunikasi organisasional dan perubahan organisasional.
- 2) Karakteristik individual dan jabatan pekerja. Karakteristik individual dan jabatan pekerja terdiri dari: usia, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status sosial ekonomi, dan pengalaman kerja.
- 3) Karakteristik personal pekerja. Karakteristik personal pekerja yang dapat mempengaruhi *job insecurity* misalnya: *locus of control* dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.<sup>30</sup>

#### 4. Komunikasi

##### a. Defenisi Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini, adanya kesediaan pihak tasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap

---

<sup>29</sup>Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), Hlm.240

<sup>30</sup>*Ibid*, Hlm.362-364



pekerjaan.<sup>31</sup>Istilah komunikasi sesungguhnya berpangkal pada perkataan latin *Communis* yang artinya membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Komunikasi juga memiliki akar kata berbahasa latin *Communico* yang artinya membagi.

Ilmu komunikasi merupakan suatu upaya yang sistematis untuk merumuskan prinsip-prinsip secara tegas dan atas dasar prinsip-prinsip tersebut disampaikan informasi serta dibentuk pendapat dan sikap.

Komunikasi pada dasarnya dapat dipandang dari berbagai dimensi. Jika dipandang sebagai proses, komunikasi merupakan kegiatan pengiriman dan penerimaan pesan yang berlangsung secara dinamis. Secara simbolik, komunikasi menggunakan berbagai lambang atau simbol yang dinyatakan dalam bentuk *nonverbal* (isyarat, gerak, dan ekspresi) maupun *verbal* (bahasa lisan dan tertulis). Komunikasi akan efektif apabila terjadi pemahaman yang sama dan pihak lain terangsang untuk berfikir atau melakukan sesuatu. Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif akan menambah keberhasilan individu maupun organisasi.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2016),Hlm.308

<sup>32</sup>Sutrisna Dewi, *Komunikasi Bisnis*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset,2006), Hlm.2-3

Prinsip-prinsip komunikasi antara lain adalah prinsip komunikasi adil dan benar atau *qaulan sadidan* seperti dinyatakan dalam Qs. An-nisa ayat (9)

وَالْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَافًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ  
وَالْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا (النساء / 9:4)

Artinya: Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan di belakang mereka anak-anak yang lemah yang mereka khawatir terhadap kesejahteraan mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertaqwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.

Adapun dari penjelasan diatas bahwa dalam surat An-nisa ayat 9 menjelaskan didalam bekerja juga kita harus berkata lembut, baik, dan benar. Hal ini dimaksudkan untuk agar pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai yang dikehendaki, maka dari itu komunikasi merupakan hal yang penting dalam kepuasan kerja karyawan.

#### **b. Bentuk Dasar Komunikasi**

Komunikasi bisa terjadi dalam berbagai bentuk. Misalnya, percakapan melalui telepon, mendengarkan radio, tatap muka langsung, menulis memo, membaca surat kabar dan lain sebagainya. Bentuk dasar komunikasi ada dua yaitu komunikasi *nonverbal* dan komunikasi *verbal*.

### 1) Komunikasi *Nonverbal*

Bentuk yang paling dasar dari komunikasi adalah komunikasi *nonverbal*. Komunikasi *nonverbal* adalah kumpulan isyarat, gerak tubuh, intonasi suara, sikap dan sebagainya, yang memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi tanpa kata-kata. Dapat dikatakan bahwa komunikasi ini terjadi melalui gerakan badan atau bahasa tubuh. Sebagai contoh, membelalakan mata atau mengepalkan tangan untuk menyatakan kemarahan, mengangguk untuk menyatakan persetujuan, saling menyentuh untuk mewujudkan perhatian dan lain sebagainya.

Studi menarik yang dilakukan oleh Albert Mehrabian pada tahun 1971 menyimpulkan bahwa tingkat kepercayaan yang bersumber dari pembicaraan orang hanya 7% yang berasal dari bahasa verbal, 38% dari vokal suara dan 55% dari ekspresi wajah. Ia juga menambahkan bahwa jika terjadi pertentangan antara apa yang diucapkan seseorang dengan perbuatannya, maka orang lain cenderung mempercayai hal-hal yang bersifat *nonverbal*.<sup>33</sup>

### 2) Komunikasi *verbal*

Komunikasi *verbal* merupakan suatu bentuk komunikasi dimana pesan disampaikan secara lisan atau tertulis menggunakan suatu bahasa. Bahasa diartikan sebagai seperangkat kata yang

---

<sup>33</sup>*Ibid*, Hlm.7-8

disusun secara terstruktur sehingga menjadi kalimat yang mengandung arti.

Berdasarkan aktif atau pasifnya peserta komunikasi, bentuk komunikasi *verbal* dibagi menjadi dua yaitu:

a) Berbicara dan menulis

Dalam menyampaikan pesan, berbicara pada umumnya lebih disukai dari pada menulis karena lebih nyaman dan praktis. Namun, tidak semua pesan bisa dengan tepat disampaikan secara lisan. Pesan yang kompleks dan sangat penting umumnya disampaikan menggunakan tulisan. Tulisan untuk tujuan bisnis bisa berupa surat dan laporan.

b) Mendengar dan membaca

Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang terjadi dua arah. Namun, orang-orang yang terlibat dalam dunia bisnis cenderung lebih suka memperoleh atau mendapatkan informasi dari pada menyampaikannya. Untuk itu, keterampilan mendengar dan membaca sangat diperlukan.<sup>34</sup>

**c. Tipe Komunikasi**

Tipe komunikasi diklasifikasikan berdasarkan sudut pandang dan pengalaman dari masing-masing pakar. Kelompok sarjana komunikasi Eropa membagi komunikasi menjadi dua macam yaitu komunikasi antarpersonal dan komunikasi massa. Sedangkan

---

<sup>34</sup>Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2000), Hlm.33

komunikasi terbagi menjadi tiga tipe yaitu komunikasi dengan diri sendiri, komunikasi antar pribadi dan komunikasi khalayak. Kelompok sarjana komunikasi Amerika menyebutkan lima tipe komunikasi yaitu komunikasi antar pribadi, komunikasi kelompok kecil, komunikasi organisasi, komunikasi massa dan komunikasi publik.

Sementara itu, Joseph A.Devito dari City University Of New York membagi komunikasi menjadi empat tipe yaitu komunikasi antar pribadi, komunikasi kelompok kecil, komunikasi publik dan komunikasi massa. Robbins mengungkapkan bahwa komunikasi itu menjalankan empat fungsi utama didalam suatu kelompok atau dalam suatu organisasi yaitu komunikasi berfungsi sebagai pengendali, komunikasi berfungsi sebagai alat memotivasi, komunikasi berfungsi sebagai alat pengungkapan emosional dan komunikasi berfungsi untuk menyampaikan informasi.<sup>35</sup>

Komunikasi akan diuraikan menjadilima tipe atau tingkatan komunikasi beserta fungsinya masing-masing:

#### 1) Komunikasi Dengan Diri Sendiri

Komunikasi diri sendiri adalah suatu proses komunikasi yang terjadi didalam diri individu atau komunikasi dengan diri sendiri. Proses komunikasi terjadi karena seseorang memberi arti terhadap sesuatu objek yang diamatinya atau terbetik dalam pikirannya sendiri. Dalam pengambilan keputusan seorang sering kali terbawa

---

<sup>35</sup>Heru Riyadi, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinta Pada Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat", THE Journal, Vol.7, No.2, 2017

kedalam situasi berkomunikasi dengan diri sendiri. Komunikasi dengan diri sendiri berfungsi mengembangkan kreatifitas imajinasi, memahami, mengendalikan diri sendiri dan meningkatkan kematangan berfikir sebelum mengambil keputusan.

## 2) Komunikasi Antar Pribadi

Komunikasi antar pribadi adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih. Komunikasi antara dua orang dalam situasi tatap muka disebut komunikasi diadik.

## 3) Komunikasi Kelompok Kecil

Komunikasi kelompok adalah komunikasi yang berlangsung antara tiga orang atau lebih secara bertatap muka atau menggunakan sebuah alat untuk membantu interaksi antara satu dengan yang lain. Tipe komunikasi itu sering juga dikelompokkan sebagai tipe komunikasi antar pribadi.

## 4) Komunikasi Massa

Dalam komunikasi massa, pesan dikirim dari sumber lembaga kepada khalayak yang bersifat massal melalui alat-alat mekanis, seperti televisi, radio, surat kabar atau film.

## 5) Komunikasi Publik

Komunikasi publik biasa disebut komunikasi pidato, kolektif, retorika, *public speaking*, atau *audiences communication*.

#### **d. Indikator Komunikasi**

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya apabila kurang atau tidak adanya komunikasi yang baik maka organisasi akan kacau dan berantakan. Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi yaitu :

- 1) Kesopanan, yaitu berkomunikasi dengan menggunakan pilihan kata yang tepat dan disampaikan dengan bahasa yang sopan dan halus.
- 2) berbagi informasi, yaitu penerimaan tanggapan atau isi pesan yang disampaikan.
- 3) Memberikan informasi tugas, yaitu menyampaikan informasi yang berkaitan dengan tugas.
- 4) Pemahaman, yaitu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama dan untuk sampai pada tujuan itu.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup>Wahyu Rohmatulloh Dan Budhi Satrio, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, Vol.6, No.9, 2017

## B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu mengenai kepuasan kerja dapat disimpulkan dengan tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul penelitian	Metode analisis	Hasil
1	John Foster Marpaung (2015)	Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi. <sup>37</sup>	Analisis regresi berganda	Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,691
2	Apri Dahlius dan Mariaty Ibrahim (2016)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. <sup>38</sup>	Analisis regresi berganda	Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank riaukepri cabang teluk kuantan dengan besar pengaruhnya 96,5%
3	Rohadi Widodo (2010)	Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> . <sup>39</sup>	Analisis regresi linier berganda	Keamanankerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> sebesar 0,278

<sup>37</sup>John Foster Marpaung, "Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi", Jurnal Mantik Penusa, Vol.17, No.1, 2015

<sup>38</sup>Apri Dahlius Dan Marianty Ibrahim, "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi", Jom Fisip, Vol.3, No.2, 2016

<sup>39</sup>Rohadi Widodo, "Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan *Outsourcing*", Tesis, (Yogyakarta: Universitas Diponegoro, 2010), Hlm.13-14



4	Zulkifli Harahap (2017)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel (Studi Kasus Hotel Bintang 4 dan 5 Di Destinasi Wisata Jawa Barat. <sup>40</sup>	Analisis regresi linier berganda	Kontribusi dari komunikasi sebagai variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,496 atau 4,96% dan sisanya sebesar 95,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
5	Dimas Okta Ardiansyah (2016)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. <sup>41</sup>	Analisis regresi linier berganda	komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikan 0,066
6	Abdul Jawad Muhammmad (2017)	Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja Dan Keamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perussahaan Listrik Negara (PLN) Wilayah Suluttenggo Area Palu. <sup>42</sup>	Analisis regresi linier berganda	Keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan listrik negara (PLN) wilayah suluttenggo area palu dengan tingkat signifikan 0,182

Sumber : Data diolah, 2018

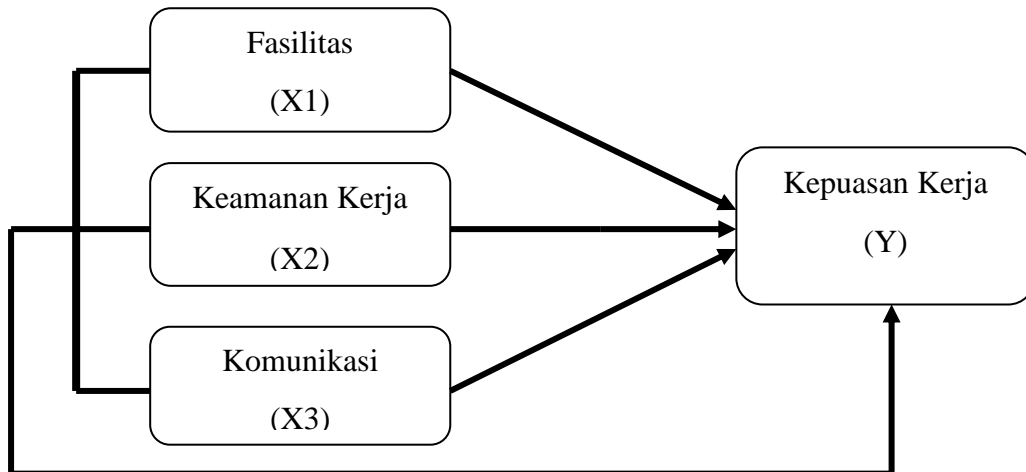
<sup>40</sup> Zulkifli Harahap, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel (Studi Kasus Hotel Bintang 4 Dan 5 Di Destinasi Wisata Jawa Barat)", Jurnal Kepariwisataaan. Vol.16, No.1, 2017

<sup>41</sup>Dimas Okta Ardiansyah, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja", Jurnal Bisnis Dan Manajemen, Vol.3, No.1, 2016

<sup>42</sup>Abdul Jawad Muhammad, "Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja Dan Keamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perussahaan Listrik Negara (PLN) Wilayah Suluttenggo Area Palu", Jurnal Katologis, Vol.5, No.3, 2017

### C. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kepuasan kerja)

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Fasilitas

X<sub>2</sub> = Keamanan Kerja

X<sub>3</sub> = Komunikasi

e = *error* / Variabel pengganggu

### D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang didapat melalui pengumpulan data. hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian,

belum jawaban yang empirik. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.<sup>43</sup> Berdasarkan teori dan konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah:

### **1. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja**

Dalam kepuasan kerja bahwa fasilitas diyakini menjadi pertimbangan yang paling penting bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam perusahaan. Pada hakikatnya semakin baik fasilitas akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini telah dibuktikan melalui penelitian terdahulu yaitu John Foester Marpaung bahwa Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan sebesar nilai 0,691. serta penelitian Apri Dahlius dan Mariaty Ibrahim bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank riaukepri cabang teluk kuantan dengan besar pengaruhnya 96,5%. Berdasarkan hal ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub>: fasilitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja**

### **2. Pengaruh Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Pada umumnya keamanan kerja terdiri dari keselamatan dan kesehatan kerja. Hal inilah keamanan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja maka berdasarkan penjelasan diatas telah dibuktikan melalui penelitian yang telah dilakukan Rohadi Widodo bahwa Keamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan dimediasi kepuasan kerja sebesar 0,278 serta

---

<sup>43</sup>. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabet, 2012), Hlm. 64

penelitian oleh Abdul Jawad Muhammad bahwa keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 0,182. Berdasarkan penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

**$H_2$ : keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja**

### **3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Pada hakikatnya komunikasi memiliki peran penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi menjadi sarana terhadap pekerjaan karyawan dari bawahan ke atasan maupun dari atasan ke bawahan. Penelitian ini telah dilakukan oleh Zulkifli Harahap bahwa komunikasi sebagai variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,496 atau 4,96% dan sisanya sebesar 95,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini serta penelitian oleh Dimas Okta Ardiansyah bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikan 0,066. Berdasarkan penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis sebagai berikut :.

**$H_3$  : komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan**

### **4. Pengaruh Fasilitas, Keamanan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Banyak penjelasan mengenai fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi terhadap peran kepuasan kerja karyawan karena dalam hal ini telah dibuktikan melalui penelitian terdahulu melalui John Foster Marpaung bahwa Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

dengan nilai sebesar 0,691 serta penelitian Apri Dahlius dan Mariaty Ibrahim bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank riaukepri cabang teluk kuantan dengan besar pengaruhnya 96,5% Serta telah dibuktikan melalui penelitian yang telah dilakukan Rohadi Widodobahwa Keamanan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan dimediasi kepuasan kerja sebesar 0,278 serta penelitian oleh Abdul Jawad Muhammad bahwa keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 0,182 dan penelitian oleh Zulkifli harahap bahwa komunikasi sebagai variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,496 atau 4,96% dan sisanya sebesar 95,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini serta penelitian oleh Dimas Okta Ardiansyah bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikan 0,066. Berdasarkan penelitian terdahulu maka diajukan hipotesis ialah sebagai berikut :

**$H_4$  : Fasilitas, Keamanan Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### **A. Setting Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Balai Penelitian Sembawa yang beralamat di Jl. Raya Palembang-Betung Km.29, Lalang Sembawa, Kecamatan Sembawa, Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan 30953 telp (0711) 7439493. Alasan peneliti melakukan penelitian di PT. Balai Penelitian Sembawa, dikarenakan peneliti ingin mengetahui fasilitas, keamanan kerja, dan komunikasi karyawan tersebut berpengaruh atau tidak nyakepuasan kerja mereka terhadap perusahaan.

##### **B. Desain Penelitian**

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan analisis data yang berbentuk numerik/angka. Pada dasarnya, pendekatan ini menggambarkan data melalui angka-angka, seperti persentasi tingkat pengangguran, kemiskinan, data rasio keuangan, dan lain sebagainya.<sup>44</sup> Jenis penelitian adalah penelitian dilapangan (*field research*) yaitu mengumpulkan data primer dan informasi baru yang dikumpulkan melalui kuisisioner yang dibuat secara khusus dan sesuai tujuan.

---

<sup>44</sup>Suryani Dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2015), Hlm 109.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

#### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Jenis data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan jenis data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan ke karyawan PT. Balai Penelitian Sembawa sebagai instrumen penelitian.

#### 2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang langsung diperoleh melalui penelitian dari sumber pertamanya baik melalui responden maupun hasil pengamatan. Data primer diperoleh melalui kuesioner. Data sekunder merupakan data yang tersusun ke dalam dokumen-dokumen, yang diperoleh dari hasil bacaan dari buku-buku atau majalah yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi.<sup>45</sup>

### **D. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian, atau benda, yang memiliki karakteristik tertentu dan dijadikan objek penelitian.<sup>46</sup>

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dari populasi karyawan pada PT. Balai Penelitian Sembawa Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 1.010 karyawan.

---

<sup>45</sup> Suryabrata Sumandu, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), Hlm 39.

<sup>46</sup> Suryani Dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2015), Hlm 190.

**Tabel 3.1**  
**Jumlah karyawan**  
**PT. Balai Penelitian Sembawa**

<b>Karyawan Tetap</b>	<b>Karyawan Tidak tetap (HL)</b>	<b>Jumlah</b>
750	260	1.010

Sumber : PT. Balai Penelitian Sembawa

## 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi.<sup>47</sup>

Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + N \cdot e^2)}$$

Keterangan:

n = Sampel bagian terkecil dari bagian populasi

N = Populasi adalah semua karyawan sebanyak 1.010karyawan

e = Tingkat kesalahan (10%)

---

<sup>47</sup>Sugiono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: CV Alfabeta, 2011), hlm. 80



Jadi:

$$n = \frac{1.010}{(1 + 1.010 \cdot 0.1^2)}$$

$$n = \frac{1.010}{1 + 1,10}$$

$$n = \frac{1.010}{1,10}$$

$n = 91,8$  (dibulatkan menjadi 92 responden)

dengan demikian sampel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2**  
**Sampel Penelitian**

No	Karyawan	jumlah
1	Karyawan tetap	
	1. Peneliti	32
	2. Staff	25
	3. Kepala gudang	3
	4. Arsip	3
	5. keamanan	5
2	Karyawan tidak tetap	
	1. administrasi kantor	4
	2. buruh	20
Jumlah		92

Sumber: Teknik sampling, 2018

### 3. Teknik sampling

Teknik sampling ini biasanya dilakukan secara acak. Adapun cara dalam penentuan sampel, penulis menggunakan cara *simple random sampling*.<sup>48</sup> Hal ini dilakukan dengan cara pengambilan anggota dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada

<sup>48</sup> Sugiono. *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta 2017), Hlm. 120.

dalam populasi itu. Metode *simple random sampling* adalah teknik penentuan sampel yang dilakukan secara acak.<sup>49</sup>

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yaitu suatu prosedur yang sistematis dan standar untuk mendapatkan data yang diperlukan, selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Banyak hasil penelitian yang tidak akurat dan masalah penelitian yang tidak terpecahkan, karena metode pengumpulan yang digunakan tidak sesuai dengan permasalahan penelitian.<sup>50</sup>

Untuk mendukung metode tersebut peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

##### **1. Metode kuisisioner**

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien.<sup>51</sup> Metode ini dilakukan dengan menyebarkan lembar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada responden yaitu kepada karyawan PT. Balai Penelitian Sembawa. Tujuan pembuatan kuisisioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan, tingkat keadaan kebebasan setinggi mungkin.

---

<sup>49</sup>*Ibid.* Hlm. 126.

<sup>50</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), Hlm 100.

<sup>51</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Dan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), Hlm 124.

Dengan melakukan penyebaran kuisioner responden untuk mengukur persepsi responden dengan skala Likert, skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>52</sup> Berikut ini adalah tabel *Skala Likert*.

**Tabel 3.3**  
**Skala Likert**

<b>Kriteria</b>	<b>Skor</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi didefinisikan sebagai catatan peristiwa yang sudah berlaku. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental. Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.<sup>53</sup>

## F. Variabel-variabel Penelitian

### 1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, menjelaskan, atau menerangkan variabel yang lain. Variabel ini menyebabkan

<sup>52</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), Hlm 32.

<sup>53</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), Hlm 24.

perubahan pada variabel terikat .<sup>54</sup> Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Fasilitas (X<sub>1</sub>), keamanan Kerja (X<sub>2</sub>), komunikasi (X<sub>3</sub>).

## 2. Variabel Terikat

Variabel Terikat adalah Variabel yang dipengaruhi atau diterangkan oleh variabel lain tetapi tidak dapat mempengaruhi variabel yang lain.<sup>55</sup> Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

**Tabel 3.4**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	dimensi	Indikator
1	Fasilitas (Variabel Independen)	fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. <sup>56</sup>	1. Sarana  2. Prasarana  3. Kesehatan	1.transportasi 2.komputer dan media penelitian 3.ruang ibadah  1.jalan akses 2.lapangan parkir 3.kantin  1.perengkapan p3k 2.jaminan kecelakaan kerja 3.ruang kesehatan

<sup>54</sup>Muri Yusus, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2014), Hlm 109.

<sup>55</sup>Sohfiyan Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana, 2013), Hlm 10

<sup>56</sup>Anang Prayitna, "*Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Program Profesi Di RSGMP*", Skripsi, (Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2014), Hlm. 18

2	Keamanan kerja (Variabel Independen)	Keamanan kerja merupakan salah kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja seseorang dalam bekerja. <sup>57</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi lingkungan</li> <li>2. Karakteristik individual dan jabatan pekerja</li> <li>3. Karakteristik personal pekerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. standar keamanan perusahaan</li> <li>2. standar keamanan organisasi</li> <li>3. pembaharuan lingkungan</li> <li>1. perlengkapan keamanan</li> <li>2. keamanan yang diberikan</li> <li>3. standar perlengkapan</li> <li>1. keamanan sesuai dengan pekerjaan</li> <li>2. keamanan memenuhi standar</li> <li>3. keamanan yang diharapkan</li> </ol>
3	Komunikasi (Variabel Independen)	komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain yang pada gilirannya akan tiba kepada saling pengertian. <sup>58</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesopanan</li> <li>2. Berbagi informasi</li> <li>3. Memberikan informasi tugas</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. komunikasi karyawan</li> <li>2. tata krama</li> <li>3. saling menghormati</li> <li>1. informasi pimpinan</li> <li>2. komunikasi lingkungan kerja</li> <li>3. alat komunikasi</li> <li>1. pembagian tugas</li> <li>2. peraturan</li> </ol>

<sup>57</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), Hlm. 308

<sup>58</sup> Sutrisna Dewi, *Komunikasi Bisnis*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2006), Hlm. 2

			4. Pemahaman	komunikasi 3.informasi tugas karyawan  1.adanya kemudahan 2.adanya pelatihan karyawan 3.materi tugas sesuai kemampuan
4	Kepuasan kerja (Variabel Dependent)	keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. <sup>59</sup>	1. Gaya kepemimpinan  2. Produktivitas kerja  3. Isi pekerjaan  4. Gaji  5. kondisi pekerjaan	1.adanya contoh kepemimpinan 2.adanya sikap kepemimpinan 3.mampu mengatasi masalah  1.penggunaan waktu kerja 2.terget perusahaan 3.disiplin  1.kesesuaian pekerjaan 2.pengawasan pimpinan 3.adanya laporan hasil  1.adanya upah lembur 2.gaji sesuai jabatan 3.adanya bonus atau reward  1.pekerjaan

<sup>59</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), Hlm 413.

				sesuai kemampuan karyawan 2.mampu mengatasi masalah 3.pekerjaan sesuai keahlian
--	--	--	--	---

Sumber :Data Diolah, 2018

## G. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.<sup>60</sup> Uji validitas membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini ( $n$ ) adalah jumlah sampel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid demikian sebaliknya.

### 2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah suatu tes merujuk pada derajat stabilitas, konsisten, daya prediksi, dan akurasi. Uji realibilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) digunakan untuk mengetahui realibilitas konsisten inter item atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing

<sup>60</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011),Hlm.89

variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. ke tidak konsistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kurang pahaman responden dalam menjawab item-item pertanyaan.<sup>61</sup>

**Tabel 3.5**  
**Pedoman untuk interpretasi terhadap koefisien korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Aplikasi Analisis multivariate dengan program SPSS

### 3. Uji Asumsi klasik

Pada penelitian ini untuk melakukan uji asumsik klasik atas dasar sekunder ini, maka peneliti melakukan uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, uji normalitas dan uji lineritas dengan penjelasan sebagai berikut:

#### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk apakah pada tiap-tiap variabel bebas saling berhubungan. Untuk itu pengujian ini dilakukan dengan melihat dari nilai *tolerance* dan *variance factor*(VIF). Dengan pedoman regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai VIF kurang dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* mendekati.

---

<sup>61</sup>Suryani Dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2015), Hlm 135.



### **b. Uji Autokorelasi**

Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah ada terdapat gangguan pada fungsi regresi yang berupa korelasi di antara faktor gangguan. Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan metode Durbin waston, untuk melihat ada tidaknya autokorelasi.

### **c. Uji Heterokedastisitas**

asumsi heterokedastisitas merupakan asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dan dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi ialah bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu.

Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar varians dari residual. Dengan demikian gejala varians yang tidak sama ini disebut dengan gejala heterokedastisitas, sedangkan jika adanya gejala varians residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain ini disebut dengan homokedastisitas. Apabila salah satu uji untuk menguji heterokedastisitas ini adalah dengan melihat penyebaran dari varians residual.<sup>62</sup> Dengan melihat tampilan grafik *scatterplot* di SPSS yang menunjukkan bahwa jika tidak terjadi masalah heterokedastisitas yaitu dapat dilihat dari sebaran data yang menyebar ke segala bidang, dan berada diatas maupun dibawah 0 pada sumbu Y.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup>*Ibid.*, Hlm.242

<sup>63</sup>Suryani Dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*, Hlm.321

#### d. Uji Normalitas

Terakhir dalam uji asumsi klasik ialah pengujian normalitas ialah pengujian tentang kenormalan distribusi data. kegunaan uji normalitas ini digunakan karena pada analisis statistik parametrik, beserta asumsi yang harus dimiliki oleh data ialah data tersebut terdistribusi secara normal.<sup>64</sup> Kita bisa melihat uji normalitas dengan menggunakan grafik *PP Plots*, suatu data akan terdistribusi secara normal jika nilai probabilitas yang diharapkan adalah sama dengan nilai probabilitas pengamatan. Pada grafik *PP Plots*, apabila ada kesamaan antara nilai probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan ditunjukkan dengan garis diagonal yang merupakan perpotongan antara garis probabilitas harapan dan probabilitas pengamatan.

#### 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda yaitu regresi linier dimana variabel terikatnya, variabel (Y) dihubungkan dengan tiga variabel bebas (X).<sup>65</sup> Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: Fasilitas (X1), keamanan kerja (X2), komunikasi (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu Kepuasan kerja (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kepuasan kerja)

<sup>64</sup>Purbayu Budi Santosa Dan Ashari, *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel Dan SPSS*, (Yogyakarta:Penerbit Andi,2005),Hlm. 231

<sup>65</sup>Iqbal Hasan, *Analisis Data Dengan Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), Hlm 89.

a	= Konstanta
b1, b2, b3	= Koefisien regresi
X1	= Fasilitas
X2	= Keamanan Kerja
X3	= Komunikasi
e	= <i>error</i> / Variabel pengganggu

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t-statistik (Uji parsial)

Pada penelitian Uji statistik t merupakan uji yang penting yang pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan hipotesis sebagai berikut. Dengan demikian uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t table.

Pada tingkat signifikan 5 persen, kriteria pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Yang apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, maka artinya salah satu variabel bebas (*independent*) tidak mempengaruhi variabel terikat (*dependent*) secara signifikan.
- 2) Dan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka artinya salah satu variabel bebas (*independent*) mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

### b. Uji Adj R<sup>2</sup>

Salah satu uji dalam pengujian hipotesis ialah suatu model mempunyai kebaikan dan kelemahan apabila jika diterapkan dalam masalah yang berbeda. Dalam hal ini untuk mengukur kebaikan suatu model (*goodness of fit*) hal ini digunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Adapun nilai koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen, atau dengan kata lain koefisien determinasi menunjukkan variasi turunya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X. dengan nilai koefisien determinan antara 0 dan 1. Apabila nilai koefisien determinan yang mendekati 0 (nol) berarti kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Dengan nilai koefisien determinan yang mendekati 1 (satu) berarti variabel – variabel independen hampir memberikan informasi yang dijelaskan untuk memprediksi variasi variabel dependen.<sup>66</sup>

### c. Uji F-Statistik (Uji Simultan)

Uji hipotesis juga melakukan dengan menggunakan uji F-statistik, ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan bersama-sama terhadap variabel dependen, dan untuk pengujian ini dilakukan hipotesa sebagai berikut :

- 1)  $H_0$ : artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_a$ : artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

---

<sup>66</sup>Widarjono, *Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya Desertasi Panduan Eviews*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2013), Hlm 24

Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F hitung dengan F table. Jika F hitung lebih besar dari pada F tabel maka  $H_0$  ditolak, maka ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Balai Penelitian Sembawa berlokasi di tengah-tengah sentra perkebunan karet rakyat, berjarak 29 km sebelah barat kota Palembang dan 19 km dari pelabuhan udara Sultan Mahmud Badaruddin II Palembang. Secara administratif termasuk daerah Kabupaten Banyuasin, Provinsi Sumatera Selatan. Balai Penelitian Sembawa terletak di tengah-tengah perkebunan karet rakyat, sejak tahun 1982 Balai Penelitian Sembawa menjalankan misinya untuk menghasilkan teknologi di bidang perkaretan.

Balai Penelitian Perkebunan Sembawa adalah balai penelitian perkebunan milik pemerintah berdasarkan surat keputusan menteri pertanian No.823/Kpts/KB.110/11/89, tanggal 30 November 1989 dan pada tanggal 17 Februari 2009 diperbaharui dengan surat keputusan menteri pertanian No.785/Kpts/PD.300/2/2009 tentang pengelolaan Balai/Penelitian Perkebunan dilakukan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian, Departemen Pertanian. Dengan terbentuknya Asosiasi Penelitian dan Pengembangan Perkebunan Indonesia (AP3I), maka koordinasi dan pengelolaan kegiatan penelitian Balai Penelitian Perkebunan Sembawa dilakukan oleh AP3I.

Kemudian berdasarkan Surat Keputusan No.222/SPP/89 tanggal 3 Juli 1989 nama Balai Penelitian Perkebunan Sembawa diubah menjadi Pusat penelitian Perkebunan Sembawa (Puslitbun Sembawa). Sejalan dengan konsolidasi puslit- puslit di lingkungan AP3I pada tanggal 1 februari 1993, melalui Surat Keputusan No.059/93 status Pusat Penelitian Perkebunan Sembawa berubah menjadi Balai Penelitian Sembawa dibawah naungan Pusat Penelitian Karet..

Balai Penelitian Sembawa telah menghasilkan berbagai inovasi teknologi yang terbukti mampu memberikan hasil yang nyata. Berbagai inovasi teknologi tersebut seperti klon unggul karet, bhan tanam bermutu, sistem sadap, sistem usaha tani karet terpadu baik pada tanaman belum menghasilkan (TBM) maupun tanaman menghasilkan (TM), pengendalian hama dan penyakit , rekomendasi, pemupukan, perbaikan mutu bahan olah karet yang ramah lingkungan, dan model percepatan peremajaan karet rakyat partisipatif.

## **B. Hasil Validitas Dan Reliabilitas**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan suatu alat ukur dan digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

Suatu tes dapat dikatakan memiliki validitas tinggi jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya tes tersebut.<sup>67</sup> Uji validitas dilakukan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dengan tingkat 5% yaitu 0,1726 jadi nilai  $r$  hitung harus lebih besar dari 0,1726 agar instrument tersebut bisa dinyatakan valid. Untuk lebih jelasnya bisa dilihat dari hasil uji validitas berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Fasilitas (X1)**

No Item Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1	0,339	0,1726	Valid
2	0,574	0,1726	Valid
3	0,306	0,1726	Valid
4	0,622	0,1726	Valid
5	0,655	0,1726	Valid
6	0,656	0,1726	Valid
7	0,648	0,1726	Valid
8	0,867	0,1726	Valid
9	0,840	0,1726	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel fasilitas memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Dengan demikian, variabel fasilitas dapat dikatakan valid dan instrument yang diajukan dalam penelitian ini layak dijadikan alat pengumpulan data.

---

<sup>67</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011),Hlm.89



**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel keamanan Kerja (X2)**

No Item Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1	0,438	0,1726	Valid
2	0,574	0,1726	Valid
3	0,346	0,1726	Valid
4	0,622	0,1726	Valid
5	0,565	0,1726	Valid
6	0,756	0,1726	Valid
7	0,648	0,1726	Valid
8	0,685	0,1726	Valid
9	0,850	0,1726	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabelkeamanan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, variabel keamanan kerja dapat dikatakan valid dan instrument yang diajukan dalam penelitian ini layak dijadikan alat pengumpulan data.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Komunikasi (X3)**

No Item Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1	0,573	0,1726	Valid
2	0,318	0,1726	Valid
3	0,586	0,1726	Valid
4	0,504	0,1726	Valid
5	0,283	0,1726	Valid
6	0,401	0,1726	Valid
7	0,456	0,1726	Valid
8	0,569	0,1726	Valid
9	0,419	0,1726	Valid
10	0,450	0,1726	Valid
11	0,372	0,1726	Valid
12	0,420	0,1726	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel komunikasi memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, variabel komunikasi dapat dikatakan valid dan instrument yang diajukan dalam penelitian ini layak dijadikan alat pengumpulan data.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No Item Pernyataan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
1	0,508	0,1726	Valid
2	0,264	0,1726	Valid
3	0,531	0,1726	Valid
4	0,470	0,1726	Valid
5	0,218	0,1726	Valid
6	0,355	0,1726	Valid
7	0,386	0,1726	Valid
8	0,480	0,1726	Valid
9	0,347	0,1726	Valid
10	0,540	0,1726	Valid
11	0,515	0,1726	Valid
12	0,534	0,1726	Valid
13	0,540	0,1726	Valid
14	0,515	0,1726	Valid
15	0,534	0,1726	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian, variabel kepuasan kerja dapat dikatakan valid dan instrument yang diajukan dalam penelitian ini layak dijadikan alat pengumpulan data.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. kriteria yang digunakan yaitu teknik *cronbach alpha* > 0,06. Sehingga apabila diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,06, maka dinyatakan reliabel.<sup>68</sup>

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Fasilitas (X1)	9 item	0,786	Reliabel
Keamanan Kerja (X2)	9 item	0,781	Reliabel
Komunikasi (X3)	12 item	0,694	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	15 item	0,710	Reliabel

Sumber: Pengelolah data primer, 2018

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki *cronbach alfa* > 0,06. Dengan demikian, variabel fasilitas, keamanan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel dan instrument yang diajukan dalam penelitian ini layak dijadikan alat pengumpulan data.

## C. Pengujian Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Pada pengujian asumsi klasik ini, tahap awal pengujian ini pada uji normalitas digunakan untuk mengetahui bentuk distribusi data (sampel) yang digunakan dalam penelitian. Data yang digunakan harus berbentuk

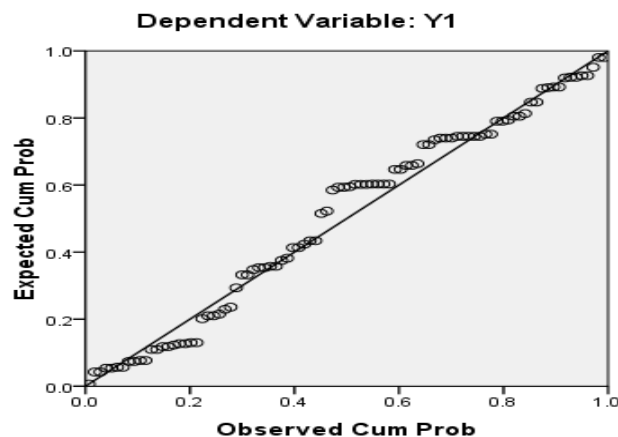
<sup>68</sup>Suryani Dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Kencana, 2015), Hlm 135.

distribusi normal khususnya untuk statistika parametik<sup>69</sup> ialah sebagai berikut :

**Gambar 4.1**

**Normal Probability Plot (Hasil Pengujian Normalitas)**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2018

Dengan hasil output grafik normal *probability plot* diatas dapat menunjukkan bahwa penyebaran titik berada disekitar garis diagonal, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Adapun uji asumsi klaksik yang lainnya, ialah uji multikolinearitas bermaksud untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel indenpenden. Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Dengan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

<sup>69</sup>Budi susetyo, “*statistika untuk analisis data penelitian*”, (Bandung: Refika aditama,2017),hlm 271.

Multikolinearitas itu sendiri pada penelitian ini dilakukan dengan matriks korelasi.<sup>70</sup>

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai (*Variance Inflation factor*) VIF dan Tolerance-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas. Kemudian apabila VIF berada dibawah 10 dan nilai *Tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak ada problem Multikolinearitas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independen.<sup>71</sup>

Berikut ini dapat dilihat dari tabel 4.6 yang menunjukkan hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 4.6**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.089	3.247
X2	.098	5.253
X3	.498	1.253

Sumber : Data Diolah SPSS 16, 2018

<sup>70</sup>Ghozali, Aplikasi analisis Multivariete Dengan Program SPSS, (Semarang: Badan penerbit universitas diponegoro,2006), Hlm.126.

<sup>71</sup>*ibid*, Hlm.127.

Dapat dilihat pada tabel 4.6 diatas bahwa menunjukkan hasil uji multikolinearitas bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 maka ini berarti tidak adanya korelasi antar variabel independen. Adapun hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hasil yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian ketiga variabel independen yaitu (fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi) dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja.

### 3. Autokorelasi

Adapun dari uji autokorelasi sendiri bertujuan untuk apakah dalam suatu model regresi ditemukannya suatu autokorelasi dalam analisis regresi. Dalam model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari masalah autokorelasi. Hasil ini dapat dilihat dari tabel yang menunjukkan hasil uji autokorelasi.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.970 <sup>a</sup>	.940	.939	1.23457	2.107

Sumber: Data Diolah SPSS 16, 2018

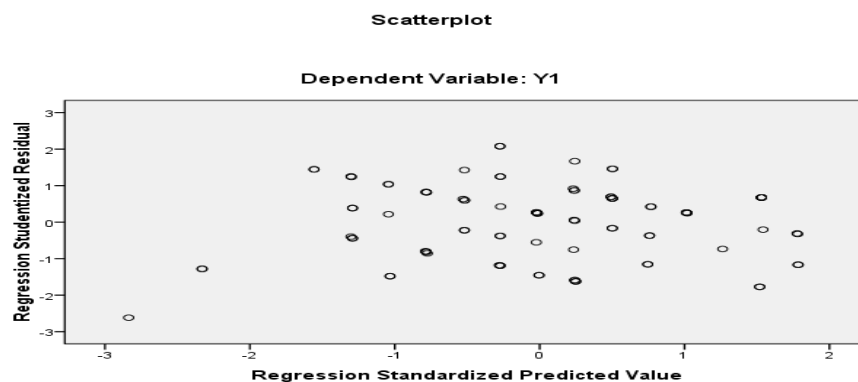
Dengan hasil perhitungan dalam tabel 4.7 nilai DW sebesar 2,107 dengan jumlah K (variabel independen) 3 jumlah sampel sebesar 92 data. Dalam tabel Durbin Watson menunjukkan DL (batas Bawah) = 1,5941 dan dU (batas atas) = 1,7285, sehingga nilai DW 2,107 lebih besar dari batas

atas (dU) dan kurang dari (4-dU)  $4 - 1,7285 = 2,2715$ . Sehingga hal ini dapat disimpulkan ialah tidak ada autokorelasi dalam model regresi.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Pada metode peneliti dilakukan uji heteroskedastisitas bertujuan ialah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Adapun untuk mendekteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan cara dilakukan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Apabila jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar kemudian menyempit), Maka ini berarti adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut grafik *scatterplot* dan hasilnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

**Gambar 4.2**  
**Scatter plot (Hasil Uji Heteroskedastisitas)**



Sumber: Data Diolah spss 16, 2018

Setelah dilihat dari gambar diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4.2 grafik *scatterplot* ialah titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerjadengan menggunakan variabel independen fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi.

#### D. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Adapun hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.030	1.682		.018	.986
X1	1.135	.045	.005	4.517	.028
X2	1.007	.035	.006	3.216	.029
X3	1.245	.037	.972	33.484	.000

Data: Diolah SPSS 16,2018



Pada tabel 4.8 diatas telah menunjukkan hasil perhitungan dari uji regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta (a) setiap variabel-variabel independen diperoleh  $B_1 = 1,135$ ,  $B_2 = 1.007$  dan  $B_3 = 1.245$ . Dengan nilai konstanta dari regresi linear tersebut, maka hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen dalam mode regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 40,030 - 1.135X_1 - 1.007X_2 - 1.245X_3 + 1.682$$

Persamaan regresi diatas dapat dijadikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) ialah 40,030, ini diartikan jika fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi nilainya 0, maka kepuasan kerja ialah 40,030 satuan.
2. Pada nilai koefisien regresi variabel fasilitas ( $B_1$ ) menunjukkan nilai positif, yaitu 1,135 hal ini berarti bahwa setiap peningkatan fasilitas sebesar 1% maka akan menaikkan tingkat kepuasan kerja 1,135 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
3. Hasil nilai koefisien regresi variabel keamanan kerja ( $B_2$ ) menunjukkan nilai positif, yaitu 1,007, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan keamanan kerja sebesar 1% maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 1,007 dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.
4. Hasil nilai koefisien regresi variabel komunikasi ( $B_3$ ) menunjukkan nilai positif, yaitu 1,245, hal ini berarti bahwa setiap peningkatan komunikasi sebesar 1% maka akan menaikkan kepuasan kerja sebesar 1,245 dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

5. Standar error ialah 1,682 ini dapat diartikan apabila fasilitas, keamanan dan komunikasi nilainya 0, maka Kepuasan Kerja yaitu 1,682 satuan.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai rumusan model regresi yang terbentuk seperti diatas, maka dapat dilakukan uji hipotesis untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai actual. Adapun dalam hal ini uji yang digunakan ialah uji hipotesis ini meliputi uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## E. Uji Hipotesis

### 1. Uji F (Simultan)

Dalam pengujian hipotesis digunakan uji simultan dengan uji F ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen. Adapun dari hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji F yang dapat dilihat pada tabel 4.9 yaitu:

**Tabel 4.9**  
**Uji F (Simultan)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2128.002	2	1064.001	473.211	.000 <sup>a</sup>
Residual	135.650	89	1.524		
Total	2263.652	91			

Sumber: Data diolah SPSS 16, 2018

Pada tabel 4.9 diatas, uji F simultan ini menunjukkan hasil bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 698,091 dan untuk menentukan nilai F signifikan tabel yang digunakan 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*),  $df =$

(n-k) dan (k-1),  $df = (92 - 4 = 88)$  dan  $(3 - 1 = 2)$  yang diperoleh untuk tabel  $F_{tabel}$  sebesar 2,48.  $F_{hitung} > F_{tabel} = 698,091 > 2,48$  dan tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 2. Uji t (Parsial)

Adapun pengujian hipotesis yang kedua yaitu dengan menggunakan uji t (parsial). Dalam pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial dilakukan dengan uji t, pengujian ini dilakukan bermaksud mengetahui peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel independen. Adapun hasil dari pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10**  
**Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	40.030	1.682		.018	.986
X1	1.135	.045	.005	5.132	.017
X2	1.007	.035	.006	3.874	.021
X3	1.245	.037	.972	33.484	.000

Data: Diolah SPSS 16, 2018

Adapun hasil perhitungan dari tabel 4.10 menunjukkan besarnya angka  $T_{Tabel}$  dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (n-3)$  atau  $(92-3) = 89$

sehingga diperoleh nilai 1,9870. Maka hal ini dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut :

- a. Dari tabel coefficients diperoleh nilai  $t_{hitung} = 5,132$  yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $5,132 < 1,9870$ ) dengan signifikan  $0,17 < 0,05$  maka  $H_1$  ini berarti diterima secara parsial fasilitas terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Dari tabel coefficients diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,874$  yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $3,874 < 1,9870$ ) dengan signifikan  $0,21 < 0,05$  maka  $H_1$  hal ini diterima dengan artinya secara parsial keamanan kerja terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c. Dari tabel coefficients diperoleh nilai  $t_{hitung} = 33,484$  yang artinya  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $33,484 < 1,9870$ ) dengan signifikan  $0,00 < 0,05$  maka  $H_1$  hal ini diterima dengan artinya secara parsial komunikasi terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Terakhir dalam pengujian hipotesis ini dilakukan uji determinasi, koefisien determinasi bermaksud untuk menguji seberapa besar peranan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dalam model regresi.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.970 <sup>a</sup>	.940	.939	1.23457	2.107

Data: Diolah SPSS 16, 2018

Dengan hasil perhitungan dalam tabel 4.11 ialah nilai koefisien determinasi (adjuster R) sebesar 0,939 maka ini artinya variabilitas dari variabel independen sebesar 93,9%. Sedangkan 6,1% lainnya dijelaskan oleh variabel tidak diteliti atau tidak termasuk dalam model regresi.

## **F. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka hasil diperoleh fasilitas berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. Pada tanda pada koefisien regresi untuk variabel fasilitas ialah positif, sebagaimana yang telah diduga, ini berarti bahwa semakin tinggi fasilitas maka kepuasan kerja akan semakin tinggi dan sebaliknya. Dengan demikian  $H_1$  yang menyatakan fasilitas berpengaruh positif pada kepuasan kerja diterima, karena dalam teori tersebut apabila fasilitasnya semakin baik atau semakin meningkat maka kepuasan kerja akan semakin baik dan meningkat juga. Hasil penelitian ini telah didukung oleh penelitian John Foster Marpaung (2015) dan Apri Dahlius dan Mariaty Ibrahim (2016) menunjukkan bahwa fasilitas memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh Keamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan uji hipotesis yang digunakan ialah regresi linear berganda, maka diperoleh hasil keamanan kerja berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. Pada tanda pada koefisien regresi untuk variabel keamanan kerja ialah positif, sebagaimana yang telah diduga, ini berarti bahwa semakin tinggi keamanan kerja maka kepuasan kerja akan semakin tinggi dan sebaliknya. Dengan demikian  $H_1$  yang menyatakan keamanan kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja diterima, karena dalam teori tersebut apabila keamanan kerja semakin baik atau semakin meningkat maka kepuasan kerja akan semakin baik dan meningkat juga. Hasil penelitian ini telah didukung oleh penelitian Rohadi Widodo (2010) dan Abdul Jawad Muhammad (2017) menunjukkan bahwa keamanan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

## **3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan uji hipotesis yang digunakan ialah regresi linear berganda, maka diperoleh hasil komunikasi berpengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. Pada koefisien regresi untuk variabel komunikasi ialah positif, sebagaimana yang telah diduga, ini berarti bahwa semakin tinggi komunikasi maka kepuasan kerja akan semakin tinggi dan sebaliknya. Dengan demikian  $H_1$  yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif pada kepuasan kerja diterima, karena dalam teori tersebut apabila komunikasi nya semakin baik atau semakin meningkat maka kepuasan kerja akan semakin baik dan meningkat. Hasil penelitian

ini telah didukung oleh penelitian John Zulkifli Harahap (2017) dan Dimas Okta Ardiansyah (2016) menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **4. Pengaruh Fasilitas, Keamanan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja ini dibuktikan melalui uji F (simultan). Dengan hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dinyatakan variabel fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} = 698,091 > 2,48$  dan tingkat signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian John Foster Marpaung (2015) dan Zulkifli Harahap (2017) serta Abdul Jawad Muhammad (2017) menyatakan bahwa fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan mengenai fasilitas, keamanan kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Secara parsial hasil uji datavariabel fasilitas ( $X_1$ ) sebesar  $5,132 > 1,987$  dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai  $0,17$  hipotesis dinyatakan diterima.
2. Secara parsial hasil uji data variabel keamanan kerja ( $X_2$ ) sebesar  $3,874 > 1,987$  dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai  $0,21$  maka hipotesis dinyatakan diterima.
3. Secara parsial hasil uji data variabel komunikasi ( $X_3$ ) sebesar  $33,484 > 1,987$  dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan nilai  $0,00$  maka hipotesis dinyatakan diterima.
4. Secara simultan hasil uji datavariabel fasilitas, variabel keamanan kerja, dan variabel komunikasi dinyatakan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerjasebesar  $473,211 > 2,48$ . Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel fasilitas, keamanan kerja, dan komunikasidinyatakan diterima.



## **B. Saran**

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penelitian, penulis memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat untuk diterapkan antara lain:

1. fasilitas yaitu sarana dan prasarana perlu ditingkatkan guna kepuasan kerja karyawan semakin baik.
2. Keamanan kerja perlu ditingkatkan agar karyawan semakin merasa aman dan kepuasan kerja karyawan meningkat.
3. Komunikasi antara pimpinan dan karyawan perlu ditingkatkan agar terjalannya komunikasi yang baik dan kepuasan kerja karyawan meningkat.
4. Fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi perlu ditingkatkan lagi agar apa yang dibutuhkan karyawan terpenuhi guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Dimas Okta, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja”, *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol.3, No.1, 2016
- Ardiansyah, Muhammad Noor, “Pengaruh Gender Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor”, *Tesis*, (Yogyakarta: Universitas Diponegoro, 2003), Hlm.20
- Arifin, Noor, “Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara”, *Jurnal Ekonomi*, Vol.8, No.1, 2012
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arninda, “Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Keinginan Berpindah Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Kontrak”, *Skripsi*, (Kalimantan Barat: Universitas Tanjung Putra, 2017)
- Dahlius, Apri dkk, “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi”, *Jom Fisip*, Vol.3, No.2, 2016
- Dewi, Sutrisna. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Fathoni, Ali, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan”, *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, Vol.1, No.2, 2016
- Ghozali. 2006. *Aplikasi analisis Multivariete Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan penerbit universitas diponegoro.
- Gunawan. (1996). *Anggaran Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Habe, Hazairin, “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Karyawan Pada Toko Buku
- Handoko, T. Hani. (1992). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.

- Harahap, Zulkifli, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel (Studi Kasus Hotel Bintang 4 Dan 5 Di Destinasi Wisata Jawa Barat)”, *Jurnal Kepariwisataaan*. Vol.16, No.1, 2017
- Hasan, Iqbal. (2014). *Analisis Data Dengan Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogiyanto, Hartono. (2005). *Analisis Dan Desain Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori Dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, John Foster, “Pengaruh Fasilitas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi”, *Jurnal Mantik Penusa*, Vol.17, No.1, 2015
- Muhammad, Abdul Jawad, “Pengaruh Kesehatan, Keselamatan Kerja Dan Keamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Wilayah Suluttenggo Area Palu”, *Jurnal Katologis*, Vol.5, No.3, 2017
- Muljono, Pudji, “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Sikap Terhadap Profesi Dengan Motivasi Kerja Penyuluh Pertanian”, *Jurnal Transdisiplin*, Vol.2, No.3, 2008
- Mulyana, Deddy, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep Karakteristik, Dan Implementasi*. Bandung: Rodya Karya.
- Prayitna, Anang, “Pengaruh Fasilitas Terhadap Kepuasan Kerja Mahasiswa Program Profesi Di RSGMP”, *Skripsi*, (Denpasar: Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2014).
- Ranupandjojo. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Riyadi, Heru, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinta Pada Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat”, *THE Journal*, Vol.7, No.2, 2017
- Rohmatulloh, Wahyu dkk, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, Vol.6, No.9, 2017

- Santosa, Purbayu Budi dkk. (2005). *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel Dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siregar, Sohfiyan. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Metode Penelitian Dan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta 2017.
- Sumandu, Suryabrata. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suryani dkk. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Susetyo, Budi. (2017). *statistika untuk analisis data penelitian*. Bandung: Refika aditama.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widarjono. (2013). *Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya Desertasi Panduan Eviews.*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Widodo, Rohadi, “Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing”, *Tesis*, (Yogyakarta: Universitas Diponegoro, 2010).
- Yusus, Muri. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*, Jakarta: Prenada Media Group.