

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada umumnya perusahaan bertujuan untuk kelangsungan hidup dan mencapai keuntungan yang diharapkan. Mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, berarti juga memperhatikan dan berusaha menjamin serta mempertahankan tenaga kerja yang bekerja. Tenaga kerja sebagai faktor produksi memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, hampir seluruh kegiatan yang ada dalam perusahaan selalu memakai tenaga kerja, meskipun dalam jumlah yang berbeda-beda.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Keadaan ini yang menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu unsur penentu keberhasilan suatu organisasi yang ditingkatkan efisiensi dan kinerjanya untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Upaya yang harus dilakukan perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang nantinya akan

menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi. Hampir tidak ada aspek organisasi yang tidak melibatkan komunikasi. Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan aktivitas yang selalu hadir karena komunikasi adalah sarana yang digunakan para karyawan, baik secara formal maupun informal untuk berdiskusi, bertukar pikiran, membuat laporan kepada atasan, memberi arahan kepada bawahan dan sebagainya.

Dalam suatu organisasi, komunikasi yang efektif harus diciptakan di semua tingkatan agar arah komunikasi dan proses komunikasi lancar karena dalam proses komunikasi sering terjadi masalah pemahaman makna informasi yang telah disampaikan. Apalagi dalam suatu organisasi terdapat karyawan yang berasal dari budaya yang berbeda-beda yang memiliki ciri khas tertentu sehingga sangat dibutuhkan komunikasi yang benar-benar

efektif agar semua anggota dapat mengerti informasi yang disampaikan. Apabila tidak ada komunikasi, tidak mungkin ada koordinasi dan kerja sama karena para pegawai tidak dapat menyampaikan kebutuhan dan perasaan mereka kepada rekan sekerja ataupun atasan.

Komunikasi yang efektif akan mendorong timbulnya prestasi kerja yang lebih baik sebab karyawan yang mengerti dan memahami pekerjaannya akan lebih dapat bekerja dengan baik yang pada akhirnya dapat memudahkan karyawan melaksanakan peran dan fungsinya dalam organisasi. Selain itu, komunikasi yang efektif juga dapat membentuk kondisi sosial yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dimana antara karyawan dan pimpinan memiliki rasa saling mengerti satu sama lain.

Berdasarkan observasi peneliti sementara, adapun komunikasi yang sering digunakan di PT. Indah Yatama Cargo hanya komunikasi ke bawah yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya, berupa perintah, instruksi tugas dan informasi, sedangkan komunikasi ke atas dari karyawan kepada pimpinan hanya sesekali dilakukan bila karyawan membutuhkan informasi dari pimpinan, hal ini di sebabkan karena kurang beraninya bawahan dalam menyampaikan kritik dan saran kepada atasan. Kurang seringnya komunikasi antara atasan dan bawahan menyebabkan kurangnya ketidakpuasan kerja karyawan, misalnya tidak tepat waktu, tidak bertanggung jawab dengan tugas yang sudah diberikan sehingga mengakibatkan terkendalanya pekerjaan

Selain komunikasi, faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat

besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi bekerja yang baik, akan menunjang para karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya. Dengan adanya perasaan senang terhadap tempat kerjanya maka akan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik sehingga tujuan- tujuan organisasi akan tercapai.

Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada peningkatan kualitas pekerjaan, karena lingkungan kerja merupakan sumber informasi ditempat kerja untuk melakukan aktivitas, maka lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman.

PT Indah Yatama Cargo adalah perusahaan yang bergerak pada industri Jasa Ekspedisi. PT Indah Yatama Cargo tergolong industri yang berkaitan dengan Jasa, sehingga peranan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut adalah sangat penting, khususnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien dalam proses produksi.

Efek dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya adalah dampak psikologi yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan. Keinginan tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain, misalnya kondisi persaingan di pasar kerja yang semakin ketat, aturan internal perusahaan dan birokrasi dalam perusahaan sendiri.

Akhirnya bentuk ketidakmampuan mereka untuk keluar dari perusahaan diwujudkan dengan kurang peduli terhadap pekerjaan mereka

serta kurang merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan atau mempunyai komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Hal ini tentu saja membawa dampak tidak baik terhadap perusahaan karena karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula, yang pada akhirnya akan menimbulkan ketidakdisiplinan dalam bekerja dan lebih parah lagi akan menimbulkan tingkat *turnover* yang tinggi.

Berdasarkan hasil survei lapangan, kondisi lingkungan kerja yang ada pada PT Indah Yatama Cargo yaitu banyaknya kendaraan, terdengar suara kebisingan, bau yang menyengat dan suhu udara yang panas. Pemenuhan kebutuhan non material seperti kenyamanan tempat kerja adalah faktor yang tidak kalah penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi secara langsung, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Untuk itu, Penulis tertarik untuk mengadakan penelitian sehubungan dengan masalah diatas dan menyatakan masalah dalam bentuk tulisan dengan judul : **“Pengaruh Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Indah Yatama Cargo”**.

## **1.2 Masalah Penelitian**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka peneliti mengidentifikasi terdapat beberapa masalah yang terjadi, yaitu

1. Adanya miss komunikasi terhadap karyawan
2. Kurangnya komunikasi terhadap shift kerja
3. Kurang nyamannya suhu udara di PT Indah Yatama Cargo
4. Terdapat suara kebisingan dan bau yang menyengat
5. Kurangnya pemenuhan kebutuhan non material seperti kenyamanan tempat kerja
6. Faktor lingkungan kerja sehingga kurangnya kepuasan pegawai

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan pegawai.

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Indah Yatama Cargo?

2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Indah Yatama Cargo?
3. Bagaimana Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Indah Yatama Cargo?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah yang dikemukakan, maka dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Mengetahui Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Indah Yatama Cargo.
2. Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Indah Yatama Cargo.
3. Mengetahui Pengaruh Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Indah Yatama Cargo.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT Indah Yatama Cargo

Sebagai informasi dan bahan pertimbangan bagi pimpinan PT Indah Yatama Cargo dalam mengetahui pengaruh komunikasi

internal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indah Yatama Cargo.

## 2. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## 3. Bagi Peneliti Lanjutan

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

### **1.4 Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Hipotesis dalam hubungan ini berfungsi sebagai penunjuk jalan yang memungkinkan kita untuk mendapatkan jawaban.

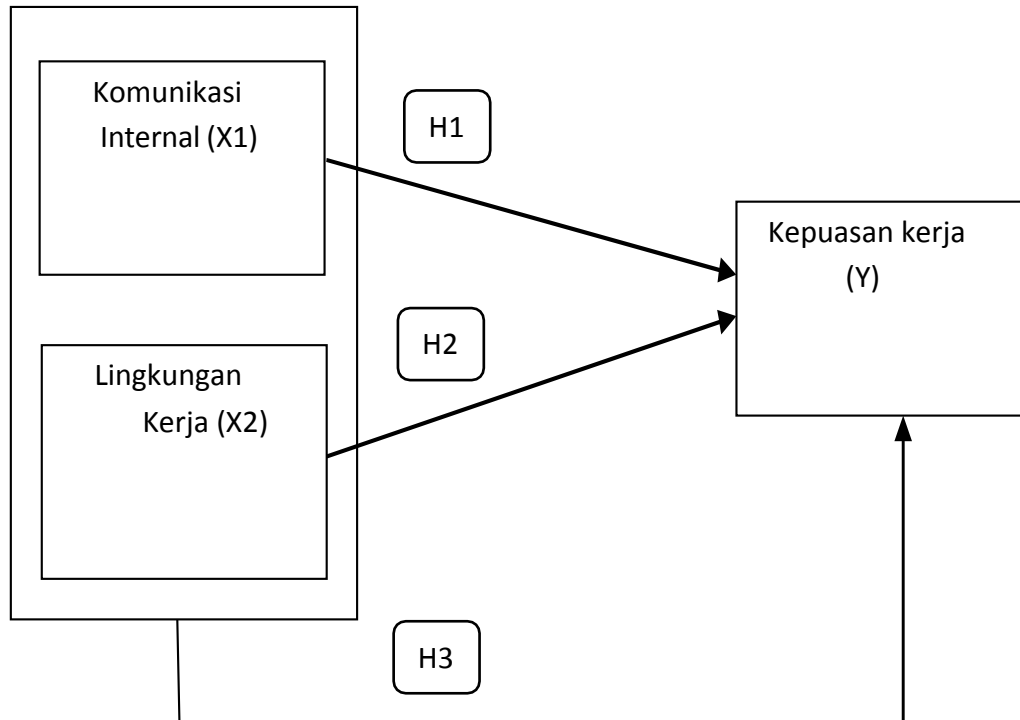
Hipotesis dari penelitian ini adalah: Pengaruh Komunikasi internal Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Indah Yatama Cargo.

H1: Dugaan Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan.

H2: Dugaan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan.

H3: Dugaan Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan

**Gambar 2.1 Hipotesis**



H1: Dugaan Komunikasi Internal berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan.

H2: Dugaan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan.

H3: Dugaan Komunikasi Internal dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh terhadap Kepuasan karyawan

## **1.5 Sistematika Penulisan**

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

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian yaitu : Kepuasan kerja karyawan, Komunikasi internal, lingkungan kerja, hipotesis dan variabel penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN.**

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang digunakan.

### **BAB IV :DESKRIPSI, PENYAJIAN DATA, ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan dan hasil penelitian

dan pembahasan dari hasil penelitian tentang Pengaruh komunikasi internal dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Indah Yatama Cargo.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bagian akhir skripsi ini terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu manajemen perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Komunikasi Internal**

##### **2.1.1 Pengertian Komunikasi Organisasi**

Salah satu wujud keahlian sepatutnya dipunyai oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi ialah berkomunikasi secara efektif. seorang pimpinan wajib bisa menyalurkan informasi yang dapat dipahami dengan jelas oleh para bawahan dan mereka dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar. Jika seorang atasan tidak bisa berkomunikasi dengan baik dengan bawahannya tentang pekerjaannya, hal itu diperlukan untuk dilaksanakan sehingga dapat menghadapi suatu kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, jika para karyawan sebagai bawahan menghadapi kesulitan dalam memperoleh informasi mengenai pekerjaan tersebut nantinya akan dilaksanakan. oleh karenanya, komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi dalam mencapai tujuan.

Komunikasi organisasi menurut (Rojikun, 2021). Komunikasi didalam organisasi adalah hal yang mengikat pada kesatuan organisasi. Salah satu tantangan terbesar dalam komunikasi organisasi adalah bagaimana menyampaikan informasi ke seluruh bagian organisasi dan bagaimana menerima informasi dari seluruh bagian organisasi. Komunikasi organisasi merupakan bentuk pertunjukkan pada pesan diantara unit.

Sedangkan menurut (Habibi, 2020) Mengatakan Komunikasi Organisasi adalah bentuk yang digunakan dalam sebuah organisasi, berupa pengiriman atau penyampaian pesan/informasi dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dalam suatu organisasi. Informasi itu mengalir secara baik melalui suatu struktur yang formal maupun struktur informal, dan ia juga bergerak ke arah bawah, ke atas, dan dalam samping. Joseph Devito di dalam bukunya Human Communication Mengemukakan bahwa di dalam komunikasi organisasi pengiriman dan juga penerimaan pesan baik secara organisasi dalam kelompok formal ataupun informal organisasi.

Kemudian bila diperhatikan arti kata komunikasi dan organisasi, maka komunikasi organisasi merupakan komunikasi yang terjadi diantara orang-orang yang berada dalam suatu organisasi itu sendiri, dan juga antara orang-orang yang berada dalam organisasi dengan publik luar, dengan maksud untuk mencapai satu tujuan.

### **2.1.2 Pengertian Komunikasi Internal**

Komunikasi internal menurut (Margaretha & Kartika, 2018) Komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi dalam internal organisasi. Intrinsic rewards adalah kepuasan pribadi dari pekerjaan itu sendiri. Informasi akan dapat diterima jika disampaikan secara baik dan santun, sehingga dapat diterima dan dipahami oleh si penerima, sehingga informasi yang diperoleh baik berupa perintah, usulan atau laporan dapat dilaksanakan dengan baik. Menurut (Safitri et al., 2019)“ Komunikasi diperlukan di dalam suatu organisasi. Untuk membangun motivasi kerja pegawai harus dimulai dengan

menciptakan komunikasi internal yang baik.”. Dari pendapat ini berarti komunikasi internal hanya melibatkan pihak-pihak yang berada dalam perusahaan. Dalam internal perusahaan setiap pihak harus memiliki partisipasi mengenai bagaimana perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, proses ini dapat ditunjang dengan adanya komunikasi internal, hal inilah yang menjadi dasar bahwa komunikasi internal hanya melibatkan anggota perusahaan. Seiring dengan pendapat sebelumnya, Menurut Yulianita (2017), “komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjalin diantara orang-orang yang berada di dalam suatu perusahaan”. Dengan kata lain, bahwa komunikasi intern penerima pesan merupakan orang dalam organisasi.

### **2.1.3 Bentuk-bentuk Dimensi Komunikasi Internal**

Menurut (Muzzammil, 2020) Jenis komunikasi internal dalam suatu organisasi, diklasifikasikan oleh Onong Uchjana Efenddy menjadi dua, yaitu: komunikasi personal (personal communication) dan komunikasi kelompok (group communication). Komunikasi personal adalah komunikasi antara dua orang dan dapat berlangsung dengan dua cara, yaitu: komunikasi tatap muka dan komunikasi bermedia.

### **2.1.4 Faktor-faktor Dimensi Komunikasi Internal**

Pengalaman suatu emosi individu memberi kesan pada sel-sel otak dan juga ingatan, lalu memberi bentuk corak-corak yang dapat mempengaruhi perilaku individu tersebut. Keahlian berkomunikasi. menurut Stephen dalam Kaloh (2013:93). Mengemukakan bahwa komunikasi merupakan keterampilan paling penting dalam hidup seseorang. seperti halnya bernafas, komunikasi

merupakan suatu yang otomatis terjadi, sehingga seseorang tidak tertantang untuk belajar berkomunikasi secara efektif dan santun Saluran atau media komunikasi. Dewi (2015:95) mengatakan bahwa pemilihan saluran dan media sangat penting dilakukan dalam perencanaan pesan bisnis yang berpusat pada penerima.komunikasi efektif dan tidak efektif dapat dibedakan melalui pilihan atas saluran dan media komunikasi. Pilihan dari saluran dan juga media komunikasi tergantung dari sifat pesan, waktu, formalitas dan harapan si penerima. Saluran dan juga media suatu komunikasi tertulis. Bisa dengan bentuk Pesan pesan yang ditulis di dalam bisnis dibuat menjadi berbagai bentuk, misalnya surat, memo, proposal, dan juga laporan. Pilihan kata dalam suatu pesan tertulis dilakukan dengan sangat hati-hati dengan mempertahankan nada sopan dan juga bersahabat. Pesan-pesan tertulis dapat tulis tangan atau dengan bantuan media elektronik. Media elektronik yang biasanya dipergunakan adalah mesin faksmile, telegram dan email.

### **2.1.5 Fungsi Komunikasi**

Fungsi komunikasi menurut Sendjaja (2014) pada organisasi ialah sebagai berikut:Fungsi informatif. Ialah pandangan mengenai organisasi selaku sesuatu sistem dalam pemrosesan suatu informasi. Maksudnya, dibagian organisasi mengharapkan agar mendapatkan suatu informasi yang banyak dan tepat waktu. Sesuatu data dapat membolehkan masing- masing anggota organisasi buat bisa melakukan pekerjaannya dengan lebih pas. Karyawan pada tatanan manajemen membutuhkan sesuatu data supaya bisa membuat sesuatu kebijakan organisasi ataupun pula bermanfaat buat menanggulangi

konflik yang terjalin di dalam sesuatu organisasi. sebaliknya karyawan( bawahan) memerlukan data buat melakukan pekerjaan, Disamping itu pula data mengenai jaminan keamanan, jaminan sosial serta kesehatan izin cuti, dan lainnya. Fungsi regulatif. Memiliki keterkaitan hubungan dengan seluruh aturan yang berlaku di sesuatu organisasi. Ada 2 perihal yang mempengaruhi terhadap fungsi dari regulatif, yaitu : Berkaitan dengan orang- orang yang terletak dalam Tataan manajemen ialah mereka yang mempunyai kewenangan buat mengatur seluruh Data yang di informasikan. pula berikan perintah ataupun instruksi biar perintah- perintahnya dilaksanakan selaku mestinya Berkaitan dengan pesan. Sesuatu pesan regulatif dasarnya merupakan berorientasi pada kerja, yang berarti jika seseorang bawahan memerlukan kepastian dari ketentuan yang menimpa dari pekerjaan dan sesuatu yang diperbolehkan serta pula tidak boleh dijalankan. Berkaitan dengan pesan. Suatu pesan regulatif dasarnya adalah berorientasi pada kerja, yang berarti bahwa seorang bawahan membutuhkan kepastian dari aturan yang mengenai pekerjaan dari apa yang diperbolehkan dan juga tidak boleh untuk dijalankan. Fungsi persuasif. Di dalam cara mengatur ataupun mengendalikan suatu organisasi, kekuasaan dari suatu kewenangan tidak j u g a hendaknya senantiasa memberikan hasil yang cocok dengan yang diharapkan, dengan terdapatnya sesuatu realitas ini, hingga banyak pemimpin yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya ketimbang memberi perintah. karena pekerjaan yang dicoba secara sukarela pada karyawan hendaknya dapat menciptakan kepedulian yang besar jika dibandingkan dengan pemimpin dengan metode menunjukkan kekuasaan serta

kewenangannya. Fungsi integratif. Guna integratif. masing- masing organisasi berupaya dalam sediakan saluran buat membolehkan karyawan bisa melaksanakan tugas serta pekerjaan dengan baik. Terdapat 2 saluran komunikasi yang bisa Mewujudkan perihal tersebut, yaitu Saluran komunikasi resmi serupa dengan Penerbitan spesial pada sesuatu organisasi tersebut ( buletin, newsletter) Serta laporan pada kemajuan suatu organisasi. Saluran komunikasi informal semacam halnya pembicaraan antar orang sejauh dari masa rehat kerja, pertandingan dari berolahraga ataupun kegiatan aktivitas darmawisata. Penerapan kegiatan ini bisa meningkatkan kemauan buat berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi.

## **2.2 Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Wursanto I Made Yusa Dharmawan (2011), menyebutnya sebagai "Lingkungan kerja psikis yang di artikan seperti sesuatu yang melekat dengan segi psikis dari lingkungan kerja". Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain . Mendasarkan pada pengertian di atas, ruang lingkup lingkungan kerja: Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya

kepemimpinan yang di lakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

### **2.2.1 Faktor-Faktor lingkungan kerja**

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

Menurut Ahwari (2000) dalam Ekaningsih (2016), faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Penerangan yang cukup.
- 2) Pelayanan kesehatan bagi pegawai dan keluarganya.
- 3) Penyediaan kamar mandi atau kamar kecil.
- 4) Kondisi kerja.
- 5) Pelayanan makan atau minum.
- 6) Penggunaan warna ruangan kantor.
- 7) Ruang gerak cukup.
- 8) Keamanan kerja

### **2.2.2 Dimensi Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2015) Lingkungan Kerja bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Fisik
  - a) Kenyamanan
  - b) Lingkungan Kerja

- c) Fasilitas Kerja
- 2) Non Fisik
  - a) Hubungan
  - b) Karyawan
  - c) Peraturan Kerja

## **2.3 Kepuasan kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kepuasan kerja**

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

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

Robbins mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antarjumlah penghargaan yang di terima pekerja dan jumlah yang di yakini oleh pekerja yang seharusnya di terima. Greenberg dan baron mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang di lakukan individual terhadappekerjaannya. Menurut Gibson kepuasan kerja adalah sikap yang di miliki pekerja tentang pekerjaan

mereka. Kepuasan kerja menurut Sutrisno mengandung pengertian sebagai berikut:

1. Pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks, reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang di rasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk emosional yang berwujud perasaansenang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.
2. Pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan fisiologi. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang di hadapinya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu: Kepuasan kerja menunjukan hubungan dengan faktor kinerja; dan Kepuasan kerja merupakan preferensi nilai yang di pegang banyak peneliti perilaku organisasi.

### **2.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

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

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

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

### **2.3.3 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan kerja**

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

Porter dan Steers mengatakan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja

merupakan jenis jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan, lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Robbins ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

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

#### **2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2019) faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Balas jasa yang adil dan layak, merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian, merupakan menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.
3. Berat-ringannya pekerjaan, merupakan sekumpulan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang selama periode waktu tertentu sesuai dengan kemampuan pekerja.
4. Suasana dan lingkungan kerja, merupakan suasana di mana karyawan melakukan aktivitas kerjanya setiap hari dan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi tugas yang dibebankan kepada pekerja.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, merupakan benda yang digunakan untuk mempermudah dan mendukung berjalannya pekerjaan karyawan setiap hari.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, merupakan seseorang yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol, para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak, merupakan pekerjaan yang dikerjakan karyawan berhubungan dengan hal yang sama atau tidak dalam periode waktu yang tertentu dan dalam jangka waktu yang lama yang dapat membuat karyawan bosan karena terus melakukan hal yang sama.

### 2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

NO	Nama Peneliti	Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1	Aan Purnomo	2018	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga	hasil penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 46,8% dan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian
2	Himawan Chandra Hardinata	2019	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massoka Kebumen, Jawa Tengah	Hasil penelitian yang diperoleh adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja dan kompensasi dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

				karyawan sebesar 42,9% dan sisanya 57,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian
3	Linda Indriyani	2018	Pengaruh Pengembangan Karir dan Komunikasi Organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan studi kasus pada PT Cogindo Daya Bersama	hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah setelah dilakukan pengujian dan analisis maka disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh antara variabel komunikasi organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dan terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja kar-

				yawan pada PT Cogindo Daya Bersama
4	Mustika	2020	Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BTPN Tbk KCP Pasar Baru Merangin	hasil penelitian yang diperoleh adalah uji F menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi, komitmen keorganisasian secara simultan berpengaruh sebesar 25,7% dan hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan variabel komitmen keorganisasian tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
5	Vinny Herpialoka	2019	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kar-	hasil penelitian yang diperoleh ada-

			<p>yawan <i>Out Sourcing</i> Dalam Perspektif Islam Studi Kasus PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumbagsel Sektor Pembangkitan Keramasan Pusat Listrik Indralaya</p>	<p>lah secara parsial atau uji t kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan <i>out sourcing</i> secara bersama-sama kepuasan bekerja berpengaruh signifikan dan mempunyai korelasi yang sangatkuat terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkit Sumbagsel Sektor Pembangkitan Keramasan Pusat Listrik Indralaya</p>
--	--	--	--	---

Berdasarkan table diatas, ada beberapa perbedaan peneliti yang dilakukan dengan penelitian yang relevan, Perbedaannya terletak pada tempat penelitian yang dilaksanakan. Adapun perbedaan lain nya terletak pada variable-variabel yang digunakan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Definisi Operasional Variabel**

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

a. Komunikasi Internal ( $X_1$ )

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari karyawan kepada karyawan lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal yang terjadi di dalam PT Indah Yatama Cargo. Adapun indikator komunikasi yaitu : keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, kesetaraan.

b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan PT Indah Yatama Cargo yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator lingkungan kerja yaitu : hubungan karyawan, tingkat kebisingan, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi, keamanan.

### 3.1.1 Variabel Terikat (*Dependen*)

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

**Tabel 3.1**

**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator
Komunikasi Internal Dewi (2015:95)	Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari karyawan kepada karyawan lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal yang terjadi di dalam PT Indah Yatama Cargo	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Sikap Mendukung 4. Sikap Positif 5. Kesetaraan
Lingkungan Kerja Sunyoto (2016)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan PT Indah Yatama Cargo yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	1. Hubungan karyawan 2. Kenyamanan 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi 6. Keamanan

<p>Kepuasan Kerja</p> <p>Hasibuan (2019)</p>	<p>kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan dan sangat tergantung pada karyawan yang bersangkutan dan lingkungan kerja yang ada pada PT Indah Yatama Cargo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Balas jasa yang adil dan layak</li> <li>2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian</li> <li>3. Berat-ringanya pekerjaan</li> <li>4. Suasana dan lingkungan kerja</li> <li>5. Peralatan yang menunjang pekerjaan</li> <li>6. Sikap pemimpin Sifat pekerjaan menoton atau tidak</li> </ol>
--	---	---

*Sumber: Dari Berbagai Teori, 2017*

### **3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Indah Yatama Cargo, dimulai sejak Bulan sampai dengan. di PT. Indah Yatama Air Cargo terletak di Jl. Tanah Merdeka No.9 RW.05, Susukan kecamatan ciracas, kota jakarta timur , daerah ibu kota khusus jakarta 13750 Proses penelitian ini Diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan ditempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, Pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan

data, pengumpulan instrumen, hingga penentuan teknik pengujian statistik yang di pergunakan.

### **3.3 Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan PT Indah Yatama Cargo yang berjumlah 75 orang.

Sampel adalah bagian kecil dari populasi. Karena pada penelitian ini populasi kurang dari 75 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

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

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

tutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Dalam penentuan skor nilai untuk variabel bebas yakni variabel lingkungan kerja dan komunikasi, peneliti menggunakan skala likert dengan lima kategori penelitian yaitu : Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Netral (N) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan Skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Skala likert adalah teknik penskalaan yang banyak digunakan terutama untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang tentang dirinya atau sekelompok orang yang berhubungan dengan suatu hal.

2. *Observasi* atau pengamatan. *Observasi* dilakukan sesuai dengan kegiatan penelitian mengingat tidak setiap penelitian menggunakan teknik pengumpulan data. Dalam hal ini Pengamatan atau *observasi* yang dilakukan oleh penulis dengan pengamatan langsung ke objek yang diteliti mengenai komunikasi Internal, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT Indah Yatama Cargo.

### **3.4.1 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### **3.4.1.1 Uji Asumsi Klasik**

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

a. Uji Normalitas

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

b. Uji Multikolinieritas

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

c. Uji Heteroskedastisitas

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

#### d. Uji Linieritas

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

#### 3.4.1.2 Analisis deskriptif

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

#### 3.4.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

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

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

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Komunikasi Internal

X2 = Lingkungan Kerja

b1 = Koefisien regresi variabel antara X1 dan Y  
b2 = Koefisien regresi variabel antara X2 dan Y  
a = Konstanta

#### 3.4.1.4 Uji Hipotesis

##### 1) Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

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

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

##### 2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama – sama dari variabel Komunikasi Internal (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen uji ini tepat untuk analisis regresi berganda .

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

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

### 3) Uji Koefisien Determinasi

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

