

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT INDO MAKMUR

Karnawi Kamar

Dosen Tetap STIE Insan Pembangunan

karnawistmik@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan pada PT. Indo Makmur. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* dengan jumlah sampel 39 orang, menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji korelasi dan koefisien determinasi, uji regresi, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan : (1) terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 4,390 + 1,198X_1$, dengan koefisien determinasi 98,5%, (2) terdapat hubungan positif antara komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 24,640 + 1,099X_2$ dengan koefisien determinasi sebesar 48,6%, (3) terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 3,859 + 1,163X_1 + 0,069X_2$ dengan koefisien determinasi sebesar 98,6%. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh disarankan dalam penelitian ini : (1) Manajemen perusahaan diharapkan bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan sesuai dengan hasil yang mereka dapatkan karena hal itu akan menimbulkan rasa puas tersendiri bagi karyawan, perusahaan juga harus lebih memperhatikan apa yang diharapkan karyawan. Sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya lebih baik lagi. (2) Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar menambah variabel-variabel lain sebagai indikator dalam penelitian atau dengan cara memperluas responden selanjutnya.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional guna membantu pencapaian tujuan perusahaan. Bila tujuan perusahaan tercapai dengan maksimal, maka akan membawa dampak pada kesejahteraan dan kepuasan bagi pengelolanya, pemerintah, masyarakat sekitar, maupun masyarakat umum. Banyak faktor

yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam perusahaan yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan menuju ke arah yang positif, karena setiap perusahaan selalu menginginkan adanya peningkatan produktivitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komunikasi organisasi. Dalam dunia organisasi atau perusahaan komunikasi juga adaah hal yang sangat penting dan harus diperhatikan. Baik atau

tidaknya komunikasi disebut perusahaan dapat menentukan berkembang atau tidaknya perusahaan tersebut. Menurut Everette M. Rogers dalam Irene Silviani (2020:28) Komunikasi merupakan suatu proses dimana dua orang atau lebih melakukan pertukaran informasi terhadap satu sama lain yang pada gilirannya akan tiba kepada saling pengertian. Sedangkan organisasi adalah hubungan pekerjaan antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya dalam suatu kelompok demi terwujudnya pekerjaan tersebut. (Olan Hendeick dalam Irene Silviani, 2020:69).

Pada penelitian ini komunikasi dikaitkan dengan kepuasan kerja, hal ini sejalan dengan yang disampaikan Muhammad (2016:79) ada kuat kemungkinan yang menyebabkan ketidakpuasan kerja seseorang, yang pertama karena seseorang tersebut tidak mendapatkan informasi yang dibutuhkan mengenai pekerjaannya dan yang kedua karena hubungan dengan rekan yang kurang baik dengan kata lain komunikasi.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor dalam kepuasan kerja, lingkungan kerja yang dikemukakan Mardiana dalam Yoyo Sudaryo (2018:46) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja ini meliputi; tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja

lebih giat dan berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang kekurangan bahkan keterbatasan tersediaan sarana dan prasarana pendukung. Ruang kerja yang tidak nyaman, panas, lingkungan kerja kurang bersih serta berisik, tentunya mempunyai pengaruh yang besar terhadap kenyamanan kerja karyawan. Untuk itulah salah satu alasan perusahaan harus memelihara lingkungan agar karyawan nyaman dalam bekerja. Selain itu lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan para karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan akan merasa nyaman dan bahagia dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Proses komunikasi yang terjadi pada PT. Indo Makmur sering terjadi kesalah pahaman, contohnya saja antar marketing dan gudang. *Customer* akan menghubungi marketing untuk memesan barang dengan model yang ia mau dan beserta kuantitasnya, lalu ketika sudah sesuai marketing menurunkan penawaran yang akan ditanda tangani oleh pembeli, dan meminta sejumlah *Down Payment* (DP) sebagai jaminanya, lalu *finance* akan mengecek apakah pembeli tersebut sudah melakukan pembayaran DP atau belum, jika sudah, maka marketing akan memberi tahu *Production Planning and Inventory Control* (PPIC) untuk diproses.

Selanjutnya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja disinyalir berdampak pada kebosanan yang selanjutnya bisa berdampak

pada ketidakhadiran dan keluarnya karyawan PT. Indo Makmur, hal itu dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 1
Daftar Karyawan yang Keluar
PT. Mitra Busana Sentosa Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Karyawan Yang Keluar
1	Februari	1
2	Maret	1
3	April	2
4	Mei	-
5	Juni	1
6	Juli	2
7	Agustus	1
8	September	3
9	Oktober	-
10	November	2
11	Desember	2
TOTAL		15

Sumber PT. Indo Makmur (2020)

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang keluar pada bulan Februari ada 1 orang, Maret 1 orang, April 2 orang, pada bulan Mei dan Oktober tidak ada karyawan yang memilih keluar dan yang paling banyak karyawan memilih keluar adalah pada bulan September yaitu 3 orang. Adapun tingkat keterlambatan dalam kehadiran ada pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Daftar Absensi Karyawan
Yang Terlambat Pada PT. Indo Makmur
Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah karyawan yang terlambat
1	Februari	3
2	Maret	2
3	April	1
4	Mei	3
5	Juni	2

6	Juli	-
7	Agustus	5
8	September	2
9	Oktober	1
10	November	-
11	Desember	-

Sumber PT. Indo Makmur (2020)

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang datang terlambat paling banyak pada bulan Agustus sebanyak 5 orang dimana sebulan setelahnya yaitu September banyak karyawan yang memilih keluar (*Resign*).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini coba mengkaji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan mengambil variabel kondisi lingkungan kerja dan komunikasi organisasi sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, selanjutnya penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indo Makmur”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- Lingkungan kerja yang kurang nyaman dikarena penataan ruangan yang kurang baik dan sempit.
- Kurang baiknya komunikasi organisasi pada Indo Makmur, seperti kesalahan

dalam menyampaikan pesan atau mendengarkan pesan.

- c. Kurang puasnya para karyawan atas apa yang diberikan oleh perusahaan karena lingkungan kerja yang kurang baik dan beberapa kesalahpahaman komunikasi koordinasi antar divisi.
- d. Kurangnya perlengkapan yang ada dikantor sehingga menghambat dalam melaksanakan pekerjaan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

1. Variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dibatasi pada variabel lingkungan kerja dan komunikasi organisasi.
2. Penelitian ini dilakukan pada bulan (Mei-Agustus 2020).
3. Karyawan yang diteliti adalah hanya karyawan PT. Indo Makmur yang ditempatkan dikantor

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Makmur?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Makmur?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Makmur?

E. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentu memiliki tujuan yang hendak dicapai. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Makmur.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Makmur.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak diantaranya:

- a. Bagi PT. Indo Makmur

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan untuk dapat dijadikan sebagai input dalam pengambilan keputusan manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- b. Bagi STIE Insan Pembangunan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik, referensi yang dapat memberikan informasi mengenai permasalahan Sumber Daya

Manusia, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang bermanfaat bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan yang sama.

LANDASAN TEORI

A. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Adapun unsur-unsur manajemen yang terdiri dari 6M yaitu: *man, money, mothode, machines, materials, dan market*. Menurut Mery Parker Follet dalam Maulina dkk (2020:4) manajemen adalah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Sedangkan menurut Robbins dan Couller dalam maulina dkk (2020:4) Manajemen sebagai suatu proses untuk membuat aktivitas terselesaikan secara efektif dan efisien.

Selanjutnya menurut Nurdin Batjo dan Mahadin Saleh (2018:1) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai ilmu dan seni

dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Nasution (2019:36) dibagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, sebagai berikut:

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2017:1). Unsur-unsur manajemen itu terdiri dari beberapa elemen-elemen yang disingkat dengan 6 M antara lain: *Man, Money, Method, Machine, Material, dan Market*,

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Baharudin dkk, (2019:194), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, Nitisemito dalam baharudin dkk, (2019:194), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai.

Sedarmayanti dalam Diah Fadhilah (2018:16) menyatakan bahwa secara garis

besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti dalam Budianto dan Amelia yang dikutip oleh Rochmad Bagus Darmawan (2018:15) dapat terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya: Penerangan/cahaya ditempat kerja, Temperatur ditempat kerja, Kelembaban di tempat kerja, Sikrulasi udara di tempat kerja, Kebisingan di tempat kerja, Bau tidak sedap, dekorasi di tempat kerja, Musik di tempat kerja, dan Keamanan di tempat kerja.

3. Komunikasi Organisasi

Komunikasi dalam organisasi memegang peranan sangat penting dalam menunjang aktivitas organisasi. Setiap fungsi manajemen sumber daya manusia selalu disertai komunikasi, dimulai dari proses seleksi, wawancara sampai pemutusan hubungan kerja semuanya membutuhkan komunikasi. Goldhaber dalam Irene Silviana (2020:98) komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungannya yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah. Irene Silviani (2020:97) juga menemukan bahwa komunikasi orgaanisasi adalah komunikasi yang dilakukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, baik yang dilakukan oleh bawahan kepada bawahan,

atasan dengan atasan, atau bahkan bawahan kepada atasan. Dan ciri-ciri komunikasi organisasi antara lain adanya struktur yang jelas serta adanya batasan-batasan yang dipahami masing-masing anggota perusahaan. (Abdullah 2016:97).

Harold Koontz menjelaskan terdapat lima faktor atau kondisi yang mempengaruhi proses komunikasi dalam organisasi, yaitu :

1. Pengiriman Pesan (*The sender of message*)
2. Penggunaan saluran komunikasi untuk mengirim pesan (*Use of a channel to transmit the message*)
3. Penerimaan Pesan (*Receiver of message*)
4. Gangguan dan umpan balik (*Noise and feedback in communication*)
5. Situasi dan faktor pengorganisasian pesan dalam berkomunikasi (*Situational and Organizational factors in communication*)

Tujuan komunikasi organisasi adalah untuk memudahkan, melaksanakan, dan melancarkan jalannya organisasi. Menurut Koontz dalam Moekijat (1993:15-16), dalam arti yang lebih luas, tujuan komunikasi organisasi adalah untuk mengadakan perubahan dan untuk mempengaruhi tindakan ke arah kesejahteraan perusahaan. Saluran komunikasi organisasi

Desain sebuah organisasi seharusnya memungkinkan terjadinya komunikasi dari lima arah yang berbeda: komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal. Karena arah-arrah komunikasi ini menghasilkan kerangka untuk menjadiny komunikasi organisasi. Berikut ini

aras komunikasi dalam organisasi menurut Ivancevichi (2007:121), yaitu : komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal,

4. Kepuasan kerja

Handoko dalam Edy Sutrisno (2019:75) menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas atas pekerjaannya.

Sedangkan Tiffin dalam Edy Sutrisno (2019:76), mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2019:76) mengatakan pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai, maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan.

Selain itu menurut Edy Sutrisno (2019:80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis

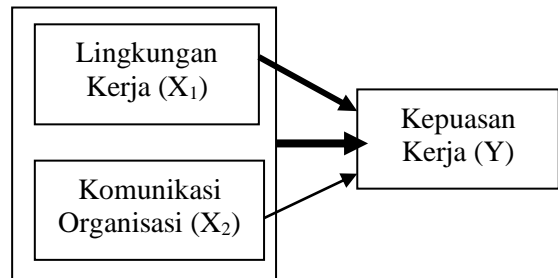
2. Faktor sosial

3. Faktor fisik

4. Faktor finansial

B. Kerangka Kerja Teoritis

Adapun kerangka kerja teoritis dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Kerja Teoritis

C. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indo Makmur.
2. Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Indo Makmur.
3. Lingkungan kerja dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Indo Makmur.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Sugiyono (2019:64) menyatakan bahwa desain penelitian yang sering digunakan oleh para peneliti dalam mengerjakan penelitiannya ilmu sosial, yaitu :

1. Desain Penelitian Deskriptif

Desain penelitian deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri).

2. Desain Penelitian Komparatif

Desain penelitian komparatif adalah rumusan masalah penelitian yang membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda, atau pada waktu yang berbeda.

3. Desain Penelitian Asosiatif

Desain penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Sugiyono (2018:36) menyatakan bahwa pendekatan adalah metode penelitian yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel sosiologis dan psikologis sampel.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasioanl Variabel

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu : Variabel *independent* dalam penelitian ini Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi, sedangkan variabel terikatnya yaitu Kepuasan Kerja Karyawan.

Berdasarkan variabel penelitian di atas, maka selanjutnya dapat didefinisikan sebagai berikut :

Lingkungan kerja merupakan kegiatan atau tindakan yang dapat dilakukan oleh PT. Mitra Busana Sentosa atau segala sesuatu yang

terdapat disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Komunikasi Organisasi adalah komunikasi yang dilakukan dalam sebuah organisasi perusahaan, yang dilakukan oleh bawahan kepada bawahan, atasan dengan atasan, atau bawahan kepada atasan. Baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal yang terjadi pada PT. Indo Makmur.

Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

C. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan yang berada pada PT. Indo Makmur yang berjumlah 39 orang.

Berdasarkan data yang diperoleh terdapat 39 karyawan yang berada di lingkungan PT. Indo Makmur yang berjumlah 39 orang populasinya dibawah 50 maka penulis menggunakan teknik sampling jenuh.

D. Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu:

a. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pernyataan langsung kepada karyawan.

b. Observasi

Mengamati secara langsung aktivitas perusahaan untuk mengetahui keadaan

yang sebenarnya.

c. Kuesioner

Kuesioner yang akan diberikan kepada responden.

E. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode,

yaitu: Uji Validitas & Uji Reabilitas, Uji Stastistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Korelasi & Koefisien Determinasi), Uji Regresi dan Uji Hipotesis

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Data Pembahasan

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Komunikasi Organisasi (X₂)

No. Item	Sig. (2-tailed)	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,000	0,612	0,3160	Valid
2	0,001	0,510	0,3160	Valid
3	0,001	0,495	0,3160	Valid
4	0,000	0,570	0,3160	Valid
5	0,000	0,551	0,3160	Valid
6	0,000	0,764	0,3160	Valid
7	0,000	0,639	0,3160	Valid
8	0,000	0,686	0,3160	Valid

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} pada variabel komunikasi organisasi (X₂) lebih besar dari 0,3160.

Kesimpulannya, semua indikator dalam komunikasi organisasi merupakan data yang valid.

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No. Item	Sig. (2-tailed)	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,000	0,709	0,3160	Valid
2	0,000	0,536	0,3160	Valid
3	0,001	0,504	0,3160	Valid
4	0,000	0,680	0,3160	Valid
5	0,001	0,519	0,3160	Valid
6	0,000	0,831	0,3160	Valid
7	0,000	0,782	0,3160	Valid
8	0,000	0,685	0,3160	Valid
9	0,000	0,699	0,3160	Valid
10	0,000	0,534	0,3160	Valid
11	0,000	0,541	0,3160	Valid
12	0,000	0,782	0,3160	Valid
13	0,000	0,692	0,3160	Valid
14	0,013	0,394	0,3160	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Pada tabel di atas, nilai r_{hitung} dalam variabel kepuasan kerja (Y) lebih besar daripada r_{tabel} yaitu sebesar 0,3160. Sehingga kesimpulannya data yang valid.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,856	11

Sumber: Data primer yang diolah.

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0,856 yang artinya nilai tersebut lebih besar

Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* pada variabel komunikasi organisasi (X_2) sebesar 0,742 yang berarti lebih dari 0,60. Maka, dapat diketahui bahwa data pada variabel komunikasi organisasi adalah data yang reliabel.

dari angka minimal *cronbach alpha* yaitu sebesar 0,60. Sehingga kesimpulannya, uji reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja

dari angka minimal *cronbach alpha* yaitu sebesar 0,60. Sehingga kesimpulannya, uji reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja (X_1) dapat dikatakan terpercaya atau reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,742	8

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 7

Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,886	14

Karyawan (Y)

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,886. Sehingga kesimpulannya uji reliabilitas pada kepuasan kerja (Y) dikatakan reliabel.

B. Uji Deskriptif

Tabel 8

Hasil Uji Deskriptif Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi Organisasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
X_1	39	33	55	45,85	0,799	4,992	24,923
X_2	39	21	40	31,56	0,612	3,824	14,621
Y	39	43	70	59,33	0,965	6,028	36,333
Valid N (listwise)	39						

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap

lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 33 dan nilai maximum sebesar 55 dengan nilai rata – rata sebesar 45,85 serta nilai standar deviasi sebesar 4,992. Dalam komunikasi organisasi (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 21, nilai maximum sebesar 40, nilai rata – rata sebesar 31,56 dan nilai standar deviasi sebesar 3,824. Serta kepuasan kerja (Y) memiliki nilai minimum sebesar 43, nilai maximum sebesar 70, nilai rata-rata sebesar 59,33 dan nilai standar deviasi sebesar 6,028. Hal ini berarti ada keterkaitan antara variabel lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja. Keterkaitan ini sangat berpengaruh di mana variabel lingkungan kerja dan komunikasi organisasi berdampak pada kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja para karyawan

C. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS.

TABEL 4.8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,70787440

Most Extreme Differences	Absolute	0,097
	Positive	0,089
	Negative	-0,097
Test Statistic		0,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *one sample kolmogorov-smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara mendeteksi ada tidaknya Multikolonieritas yaitu dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 0,10.

TABEL 4.9

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	3,859	1,137		3,394	0,002		
	X ₁	1,163	0,032	0,963	36,129	0,000	0,539	1,854
	X ₂	0,069	0,042	0,044	1,635	0,111	0,539	1,854

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Pada uji di atas, dapat dilihat bahwa nilai pada VIF dan *Tolerance* diperoleh nilai untuk variabel lingkungan kerja (X₁) dan komunikasi organisasi (X₂) sebesar 1,854 dan nilai *tolerance* sebesar 0,539 yang artinya lebih besar dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya masalah

multikolonieritas.

a. Uji Heteroskedastisitas

Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam uji ini penulis menggunakan metode *glesjer*. Dengan ketentuan nilai sig.

TABEL 4.10

Uji Heteroskedastisitas menggunakan Metode *Glesjer*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,750	0,660		2,651	0,012
	X ₁	-0,010	0,019	-0,112	-0,518	0,608
	X ₂	-0,024	0,024	-0,212	-0,977	0,335

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.10 menggunakan metode *glesjer* diperoleh nilai sig untuk variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,608 dan untuk variabel Komunikasi Organisasi (X₂) sebesar 0,335. Karena kedua variabel tersebut memiliki nilai sig lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

D. Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

1. Uji korelasi parsial antar lingkungan kerja (X₁) dan kepuasan kerja karyawan (Y)

TABEL 4.11

Hasil Uji Korelasi Parsial Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan (Y)

Correlations			
		X1	Y
X ₁	Pearson Correlation	1	,993
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	39	39
Y	Pearson Correlation	,993	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	39	39

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial diperoleh angka koefisien antara lingkungan kerja (X₁) dan kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar 0,993. Nilai ini menunjukkan hubungan yang sedang dan positif antara (X₁) dan (Y) yang artinya bila lingkungan kerja meningkat maka kapuasan kerja karyawan juga mengalami peningkatan.

2. Uji korelasi parsial antar komunikasi organisasi (X_2) dan kepuasan kerja karyawan (Y)

N	39	39
---	----	----

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

TABEL 4.12
Hasil Uji Korelasi Parsial Komunikasi Organisasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Correlations			
		X_2	Y
X_2	Pearson Correlation	1	,697
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	39	39
Y	Pearson Correlation	,697	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	

3. Uji Korelasi Simultan

Berdasarkan hasil uji korelasi parsial diperoleh angka koefisien antara Komunikasi Organisasi (X_2) dan kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh nilai sebesar 0,697. Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara (X_2) dan (Y) yang artinya bila komunikasi organisasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga mengalami peningkatan.

TABEL 4.13

Hasil Uji Korelasi Simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi organisasi (X_2) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,993	0,986	0,985	0,727

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0,993. Hal ini menunjukkan terjadi hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja dan Komunikasi organisasi

Terhadap Kepuasan kerja.

4. Uji Koefisien Determinasi

1. Koefisien Determinasi antara Lingkungan Kerja (X_1) dengan Kepuasan Kerja (Y)

TABEL 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,993	0,985	0,985	0,744

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,985 atau 98,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 98,5 % variabel kepuasan kerja

karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sedangkan, sisanya sebesar 1,5%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

2. Koefisien Determinasi antar Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja.

TABEL 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi Komunikasi Organisasi (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,697 ^a	0,486	0,472	4,379

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa, nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,486 atau 48,6% Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 48,6% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh komunikasi organisasi. Sedangkan, sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

E. Koefisien Determinasi Secara Simultan antara Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan

TABEL 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,993	0,986	0,985	0,727

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh nilai R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,986 atau 98,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 98,6% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh

lingkungan kerja dan komunikasi organisasi. Sedangkan, sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji Regresi

1. Uji Regresi Sederhana Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

TABEL 4.17
Hasil Uji Regresi Sederhana (X₁) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,390	1,114		3,941	0,000
	X ₁	1,198	0,024	0,993	49,602	0,000

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, hasil uji regresi sederhana X_1 terhadap Y diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,390 + 1,198 X_1$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi sederhana di atas, maka didapat persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 4,390 + 1,198X$, yang artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa apabila lingkungan

kerja (X_1) = 0 atau tidak ada perubahan maka kepuasan kerja karyawan (Y) nilainya adalah 4,390. Sedangkan jika ada penambahan satu variabel lingkungan kerja (X_1) maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,198.

2. Uji Regresi Sederhana Komunikasi Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

TABEL 4.18
Hasil Uji Regresi Sederhana (X_2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,640	5,906		4,172	0,000
	X_2	1,099	0,186	0,697	5,916	0,000

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, hasil uji regresi sederhana X_2 terhadap Y diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 24,640 + 1,099 X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi sederhana di atas, maka didapat persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 24,640 + 1,099X$, yang artinya nilai

tersebut menunjukkan bahwa apabila komunikasi organisasi (X_2) = 0 atau tidak ada perubahan maka kepuasan kerja karyawan (Y) nilainya adalah 24,640. Sedangkan jika ada penambahan satu variabel komunikasi organisasi (X_2) maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,099.

3. Uji Regresi berganda

TABEL 4.19
Hasil Uji Regresi Simultan (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,859	1,137		3,394	0,002
	X_1	1,163	0,032	0,963	36,129	0,000
	X_2	0,069	0,042	0,044	1,635	0,001

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebagai berikut :

$$Y = 3.859 + 1,163X_1 + 0,069X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien konstanta sebesar 3,859. Konstanta bernilai positif, artinya apabila lingkungan kerja dan komunikasi organisasi bernilai 0 (nol) maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan 3,859 satuan.

Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 1,163 dan bernilai positif, maka dapat diartikan apabila terjadi kenaikan 1 satuan pada lingkungan kerja sedangkan

komunikasi organisasi cateris paribus maka nilai kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1,163 satuan.

Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,069 dan bernilai positif, maka dapat diartikan apabila terjadi kenaikan 1 satuan pada komunikasi organisasi sedangkan lingkungan kerja cateris paribus maka nilai kepuasan kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,069 satuan.

Uji Hipotesis

1. Uji t Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

TABEL 4.20
Hasil Uji t Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,390	1,114		3,941	0,000
	X_1	1,198	0,024	0,993	49,602	0,000

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Distribusi t tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $(dk) = n - k = 39 - 2 = 37$ dengan tingkat kepercayaan 95% maka diperoleh hasil $t_{tabel} = 2,02619$ maka satuan pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial

telah terdapat pengaruh yang signifikan.

- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan aturan tersebut dengan melihat hasil yang didapatkan yaitu $t_{hitung} = 49,602$ lebih besar dari 2,02619 maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka artinya

secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan variabel kepuasan kerja karyawan.

2. Uji t Komunikasi Organisasi (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

TABEL 4.21
Hasil Uji t Komunikasi organisasi (X_2) Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,640	5,906		4,172	0,000
	X_2	1,099	0,186	0,697	5,916	0,000

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Distribusi t tabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $(dk) = n - k = 39 - 2 = 37$ dengan tingkat kepercayaan 95% maka diperoleh hasil $t_{tabel} = 2,02619$ maka satuan pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial telah terdapat pengaruh yang signifikan.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan aturan tersebut dengan melihat hasil yang didapatkan yaitu $t_{hitung} = 5,916$ lebih besar dari 2,02619 maka H_0

ditolak dan H_a diterima maka artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi organisasi (X_2) dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independen* dan variabel *dependen*. Apakah lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) benar-benar berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan signifikansi hasil dari SPSS, berikut adalah hasil dari uji F.

TABEL 4.22
Hasil Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi
Organisasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1361,625	2	680,813	1287,165	,000
	Residual	19,041	36	0,529		
	Total	1380,667	38			

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji F simultan, tabel di atas menunjukkan uji F yang menghasilkan data nilai F_{hitung} sebesar 1287,165 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,25. Nilai 3,25 didapat dari perhitungan menggunakan rumus $n - k - 1$ dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= n - k - 1 \\ &= 39 - 2 - 1 \\ &= 36 \end{aligned}$$

F_{tabel} dengan df pembilang = 2 dan df penyebut = 36 adalah sebesar 3,26. Dari hasil di atas dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka diketahui H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.3. Penyelesaian Masalah

Berdasarkan hasil analisis di atas dengan menggunakan program SPSS, penyelesaian masalah akan menjawab rumusan masalah yang terdapat pada bab 1 sebagai berikut :

A. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Busana Sentosa?

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi sederhana antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) didapat koefisien sebesar 0,993 dengan arah positif yang artinya hubungan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT.

Mitra Busana Sentosa memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Sedangkan hasil perhitungan korelasi diperoleh nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,985 atau 98,5%. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 98,5% sedangkan sisanya sebesar 1,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Untuk uji selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh persamaan $Y = 4,390 + 1,198 X_1$, nilai ini menunjukkan bahwa pada setiap saat lingkungan kerja (X_1) tidak mengalami peningkatan atau sama dengan 0 (nol), maka kepuasan kerja (Y) akan bernilai 4,390. Nilai regresi (b) sebesar 1,198 yaitu mengandung arti hubungan yang searah artinya setiap penambahan 1 tingkat nilai lingkungan kerja, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat 1,198.

Sementara berdasarkan hasil perhitungan hipotesis antara motivasi kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y), t_{hitung} menunjukkan nilai $49,602 > t_{tabel} 2,02619$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Busana Sentosa.

B. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja

karyawan PT. Mitra Buasana Sentosa?

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi sederhana antara komunikasi organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) didapat koefisien sebesar 0,697 dengan arah positif yang artinya hubungan antara komunikasi organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Busana Sentosa memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Sedangkan hasil perhitungan korelasi diperoleh nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,486 atau 48,6%. Artinya bahwa variabel komunikasi organisas (X_2) berpengaruh terhadap kepuasn kerja karyawan (Y) sebesar 48,6% sedangkan sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Untuk uji selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan regresi sederhana antara variabel komunikasi organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh persamaan $Y = 24,640 + 1,099X$, nilai ini menunjukkan bahwa pada setiap saat komunikasi orgaanisasi (X_2) tidak mengalami peningkatan atau sama dengan 0 (nol), maka produktivitas kerja (Y) akan bernilai 24,640. Nilai regresi (b) sebesar 1,099 yaitu mengandung arti hubungan yang searah artinya setiap penambahan 1 tingkat nilai komunikasi organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat 1,099.

Sementara berdasarkan hasil perhitungan hipotesis antara komunikasi organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karywan (Y), t_{hitung} menunjukkan nilai $5,916 > t_{tabel} 2,02619$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0

ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi organisasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Busana Sentosa.

C. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Buasan Sentosa ?

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi secara simultan antara lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) didapat nilai koefisien sebesar 0,993 dengan arah positif yang artinya hubungan antara lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Busana Sentosa memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Sedangkan hasil perhitungan korelasi secara simultan diperoleh nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,986 atau 98,6%. Artinya bahwa variabel ligkungan kerja (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 98,6% sedangkan sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh variabel lain seperti: kompensasi, gaya kepemimpinan, suasana kerja, motivasi kerja, dan lain-lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk uji selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan regresi secara simultan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh persamaan $Y = 3,859$

+ 1,163 X_1 + 0,069 X_2 , nilai ini menunjukkan bahwa pada setiap saat variabel konstan tidak mengalami peningkatan atau sama dengan 0 (nol), maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan bernilai 3,859. Nilai regresi (b) untuk lingkungan kerja (X_1) sebesar 1,163 yaitu mengandung arti hubungan yang searah artinya setiap penambahan 1 tingkat nilai lingkungan kerja (X_1) maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat 1,163. Dan sebaliknya jika setiap penurunan 1 tingkat nilai lingkungan kerja (X_1) maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan menurun 1,163. Nilai regresi (b) untuk komunikasi organisasi (X_2) sebesar 0,069 yaitu mengandung arti hubungan yang searah artinya setiap penambahan 1 tingkat nilai komunikasi organisasi (X_2) maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat 0,069. Dan sebaliknya jika setiap penurunan 1 tingkat nilai komunikasi organisasi (X_2) maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan menurun 0,069.

Sementara berdasarkan hasil perhitungan hipotesis antara lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), F_{hitung} menunjukkan nilai $1287,163 > F_{tabel}$ 3,26 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1) dan komunikasi organisasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Busana Sentosa.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh lingkungan kerja dan Komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang signifikan pada PT. Mitra Busana Sentosa. Hal ini membuktikan bahwa semakin tingginya Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh Komunikasi Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang signifikan pada PT. Mitra Busana Sentosa. Hal ini membuktikan bahwa semakin tingginya Komunikasi Organisasi maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Komunikasi Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang signifikan pada PT. Mitra Busana Sentosa. Hal ini membuktikan bahwa semakin tingginya Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.

B. Saran

Setelah melakukan pengamatan dan penelitian secara langsung, penyebaran kuesioner dan mengacu pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka berikut beberapa saran dari peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan:

1. Adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja para karyawan maka pihak Perusahaan dan manajemen diharapkan terus bisa memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat dan lebih serius lagi dari sebelumnya.
 2. Adanya pengaruh positif komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepada pihak yang terlibat didalamnya hendaknya selalu mempertahankan dalam memberikan informasi serta motivasi agar para karyawan merasa nyaman dan puas sehingga karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik dan berkomitmen terhadap perusahaan.
 3. Manajemen perusahaan diharapkan bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan sesuai dengan hasil yang mereka dapatkan karena hal itu akan menimbulkan rasa puas tersendiri bagi karyawan, perusahaan juga harus lebih memperhatikan apa yang diharapkan karyawan. Sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya lebih baik lagi.
 4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar menambah variabel-variabel lain sebagai indikator dalam penelitian atau dengan cara memperluas responden selanjutnya.
- Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokk. Kebumen : Universitas Negeri Yogyakarta
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Darmawan, Rochmad Bagus.. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sragen : Institut Agama Islam Negeri Salatiga
- Fadhilah, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Medan : Univesitas Sumatera Utara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. Ke Delapan Belas. Remaja Rosdak Karya.
- Junaidi. (2010). Daftar T Tabel. Tersedia : <https://junaidichaniago.files.wordpress.com/2010/04/tabel-t.pdf>.
- Junaidi. (2010). Daftar FTabel. Tersedia : <https://junaidichaniago.wordpress.com/2010/04/22/download-tabel-f.pdf>.
- Junaidi. (2010). Daftar RTabel. Tersedia : <https://junaidichaniago.files.wordpress.com/2010/05/tabel-r.pdf>.
- Khulfatya, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Priyatno, D. (2017). Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Yogyakarta : Andi.

DAFTAR PUSTAKA

Adinata, Himawan Chandra. (2014). Pengaruh

Sujai, Muhammad Adi. (2010). Visi dan Misi.
<https://adisujai.wordpress.com/2010/12/24/pengertian-visi-dan-misi/>

Silviani, I. (2020). Komunikasi Organisasi.

Surbaya: Scopindo Media Pustaka.

Sugiyono, (2019). Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.
Bandung :
Alfabeta

Sutrisno, E. (2019). Manajaemen Sumber
Daya Manusia. Jakarta: Kencana
Prenada