

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SHOPEE EXPRESS
KOTA TEBING TINGGI**



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA I MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMMUNICATION, MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. SHOPEE EXPRESS TEBING TINGGI CITY

Andriyani And Siti Syahqira Purba

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

andriyaniririn545@gmail.com

sitisyahqirapurba29@gmail.com

Supervisor I :

Dr. Rumiris Siahaan, SE, M.Si

Supervisor II :

Prof. Dr. Cia Cai Cen, S.S, S.E, M.Si, CMA

This study aims to determine the effect of communication, motivation, and work environment on employee job satisfaction at PT. Shopee Express Tebing Tinggi City. The background of this research highlights the importance of effective communication, high work motivation, and a conducive work environment in enhancing employee job satisfaction. The research uses a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to 45 respondents. Data analysis was carried out using validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), and hypothesis testing consisting of t-test (partial test) and F-test (simultaneous test), processed with SPSS version 25.00. The results show that communication (X1) has a positive and significant effect on job satisfaction (Y). Motivation (X2) also has a positive and significant effect on job satisfaction (Y). Likewise, the work environment (X3) has a positive and significant effect on job satisfaction (Y). Simultaneously, the three independent variables—communication (X1), motivation (X2), and work environment (X3)—significantly influence employee job satisfaction (Y). Based on the research findings, it can be concluded that improving effective communication, good work motivation, and a comfortable and supportive work environment can enhance employee job satisfaction at PT. Shopee Express Tebing Tinggi City.

Keywords: Communication, Motivation, Work Environment, Job Satisfaction

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SHOPEE EXPRESS KOTA TEBING TINGGI

Andriyani Dan Siti Syahqira Purba

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

andriyaniririn545@gmail.com

sitisyahqirapurba29@gmail.com

Dosen pembimbing I :

Dr. Rumiris Siahaan, SE, M.Si

Dosen Pembimbing II :

Prof. Dr. Cia Cai Cen, S.S, S.E, M.Si, CMA,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Shopee Express Kota Tebing Tinggi. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya komunikasi yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner terhadap 45 responden. Pengujian data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t (uji persial), uji F (uji simultan). Dengan menggunakan SPSS versi 25.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja(Y). Motivasi(X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja(Y). Begitu pula lingkungan kerja(X3) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja(Y). Secara simultan, ketiga variabel independen (komunikasi(X1), motivasi(X2), dan lingkungan kerja(X3)) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan(Y). Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan komunikasi yang efektif, motivasi kerja yang baik, serta lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Shopee Express Kota Tebing Tinggi.

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring berkembang nya arus globalisasi. Jasa pengiriman barang memiliki peranan yang sangat krusial untuk mempercepat sampainya barang yang dikirimkan. Menurut A.Pratama,(2024) Jasa pengiriman barang berfungsi sangat penting untuk mempercepat pengiriman barang yang dikirim. Salah satu keuntungan yang diberikan oleh Industri pengiriman adalah bantuannya dalam pengantar barang atau dokumen kepada pelanggan dengan cepat. Setiap jasa pengiriman barang meberikan survei terbaik untuk kemajuan kedepan nya. PT. Shopee *Express* yang berdiri tentu membutuhkan aset untuk mendorong kemajuan PT. Shopee *Express* terebut. Salah satu aset yang dibutuhkan adalah SDM (Sumber Daya Manusia).

Sumber daya manusia diartikan individu aktif serta produktif saat menjalankan kewajibannya yang telah ditentukan pada sebuah organisasi. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai aset berharga untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Menurut (Cen, 2022) SDM mencakup semua individu yang terlibat, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia secara teratur dan sistematis akan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompetitif. Di era yang berkembang dengan cepat seperti sekarang, perusahaan lebih selektif dalam memilih tenaga kerja yang memiliki kemampuan, kompetensi, dan tingkat daya saing yang tinggi. Sumber Daya Manusia merupkan salah satu faktor dan peranan

yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Sebab kunci sukses dari perusahaan bukan hanya peran dari teknologi dan ketersediaan dana tapi faktor manusia juga sangat penting. Sebuah perusahaan membutuhkan seorang karyawan yang kompeten dan kreatif guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam melaksanakan usahanya, setiap perusahaan baik yang beroperasi disektor jasa maupun industri, memiliki tujuan yang perlu dicapai. Perusahaan ini berusaha memberikan arah dan menyatukan berbagai unsur yang ada didalamnya, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai jika sumber daya manusia tidak memberikan sumbangan tenaga atau pun pemikiran terhadap keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu permasalahan sumber daya manusia yaitu berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan yang merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi produktivitas dan keberhasilan suatu perusahaan. Di Tengah kompetisi bisnis yang semakin ketat, terutama yang terjadi di sektor logistik seperti PT. Shopee Express di Kota Tebing Tinggi. Pihak perusahaan perlu memastikan karyawan merasa puas dan termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka.

Sandra,(2021), mengemukakan bahwa Kepuasan kerja adalah sebuah keadaan yang berkaitan dengan perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya menunjukkan sikap positif dan perasaan senang terhadap tugas-tugas yang mereka jalani Sementara, (Mora et al., 2020), Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dan apa yang seharusnya mereka anggap pantas. Ini

mencakup sejauh mana harapan individu tentang pekerjaan mereka, termasuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan terpenuhi. Karyawan di berbagai organisasi merasakan tingkat kepuasan kerja yang beragam, dan kepuasan ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh (Luthans, 2021), yaitu “komunikasi dalam organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kompensasi yang adil, serta kesempatan pengembangan karier”

Setelah diidentifikasi, ada beberapa faktor yang menunjukkan adanya masalah dari kepuasan kerja karyawan di PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi yaitu komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja. kepuasan kerja memiliki dampak yang sangat besar untuk kemajuan perusahaan. Kepuasan kerja pada PT. Shopee *Express* dikatakan belum baik karna persentasi yang terus meningkat. Untuk membuktikan hal tersebut, peneliti mendapatkan data primer yang di dapat dari hasil pembagian pra survey yang di bagikan peneliti langsung kepada 20 karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi. Berikut data Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi yang ditunjukan tabel 1.1 :

Tabel 1.1
Pra Survei Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Shopee *Express*
Kota Tebing Tinggi.

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1.	Saya menyenangi pekerjaan yang saya kerjakan	8	40%	12	60%
2.	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas karena adanya penghargaan yang sesuai dari perusahaan.	5	25%	15	75%
3.	Saya merasa fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai untuk mendukung pekerjaan saya sehari-hari	7	35%	13	56%
Rata-Rata		6,7	33,33%	13,3	66,67%

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 Pra survei menunjukkan **66,67%** karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi tidak puas dengan pekerjaan mereka, terutama terkait penghargaan, fasilitas, dan kenyamanan kerja. Diperlukan perbaikan dalam kebijakan penghargaan dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Selain itu faktor lain dari penurunan kepuasan kerja adalah komunikasi.

Menurut penelitian, Purnawati et al., (2021) Komunikasi adalah aspek yang sangat krusial dan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, setiap orang bisa berbagi pendapat satu sama lain, baik dengan cara berbicara maupun secara nonverbal. Jika komunikasi antar individu semakin baik, maka hubungan kerja juga akan terbentuk dengan lebih cepat. Komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Komunikasi yang baik memungkinkan karyawan merasa didengarkan, dipahami,

dan mendapatkan informasi yang mereka perlukan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Ketika komunikasi terbuka dan transparan, karyawan akan lebih merasa terlibat dalam proses kerja dan merasa dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Seperti yang telah peneliti Tanya dan observasi langsung kepada karyawan di PT. Shopee *Exprees* Kota Tebing komunikasi yang ada di sana masih tergolong kurang baik karna masih banyak karyawan yang takut untuk menyampaikan keluhan atau pendapat kepada atasan dengan alasan tidak mau berdebat dengan atasan. Dan masih banyak karyawan yang kesulitan memahami pesan atau instruksi yang diberikan atasan seperti yang banyak terjadi atasan Shopee *Express* memberikan instruksi kepada karyawan untuk mengutamakan paket tertentu dengan status "Urgent" untuk dikirim pada hari yang sama. Namun, pesan yang disampaikan hanya berupa teks singkat melalui grup WhatsApp tanpa penjelasan detail atau daftar spesifik paket. Akibatnya Beberapa karyawan mengira semua paket yang diterima hari itu adalah prioritas, sehingga mengabaikan urutan kerja biasa.

Untuk membuktikan hal tersebut, peneliti menggunakan prasurvei terhadap 20 responden di PT. Sopee *Express* Kota Tebing Tinggi. Dimana ini akan digunakan sebagai penguat dalam penelitian komunikasi Pada karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi. Berikut prasurvei komunikasi di PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi yang di tabel 1.2 :

Tabel 1.2
Pra Survei Komunikasi Pada karyawan PT Shopee *Express*
Kota Tebing Tinggi

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1.	Saya merasa nyaman menyampaikan pendapat atau keluhan kepada atasan	5	25%	15	75%
2.	Komunikasi dengan rekan kerja saya berjalan lancar dan mendukung kerja sama tim.	14	70%	6	30%
3.	Saya memahami dengan baik pesan atau instruksi yang diberikan oleh atasan	7	35%	13	65%
Rata – Rata		8,67	43,33%	11,33	56,67%

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Pra survei komunikasi karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi menunjukkan bahwa **56,67%** karyawan merasa komunikasi kurang efektif, terutama dalam menyampaikan pendapat ke atasan dan kesulitan memahami instruksi yang di berikan. Namun, komunikasi antar rekan kerja cukup baik. Diperlukan perbaikan dalam komunikasi atasan dan bawahan untuk meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu motivasi juga menjadi pendorong kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sunyoto (2020) dalam Sartika et al.,(2024) Motivasi adalah pendorong semangat kerja seseorang, yang mendorong mereka untuk memberikan kemampuan dan keahlian secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Pentingnya motivasi terletak pada harapan bahwa setiap karyawan akan bekerja keras dan penuh antusiasme untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan,

serta tujuan dan kepuasan yang ingin dicapai. Rangsangan yang mendorong perilaku ini dapat berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitar. Dengan rangsangan yang tepat, dorongan untuk berprestasi pun akan semakin kuat. Keberlangsungan suatu perusahaan tidak akan pernah lepas dari motivasi kerja.

Menurut penemuan peneliti Motivasi Kerja yang ada di PT. Shopee *Express* sangat tidak memotivasi karyawan. Sehingga kepuasan kerja karyawan tidak tumbuh. faktor penyebab nya karna peluang promosi di Shopee ini tidak jelas atau sulit di capai karyawan. Lalu prestasi kerja karyawan yang tidak cukup di hargai oleh atasan seperti yang peneliti temukan adanya beberapa karyawan yang sudah melakukan dan menyelesaikan pekerjaan nya melampaui target yang sudah di tentukan perusahaan setiap hari. Karyawan berangapan bisa mendapat pengakuan dari pihak manajemen atas hasil kerja nya. Tetapi tidak ada sedikit pun pengakuan yang di berikan. Akibat nya Terjadi penurunan kepuasan kerja karena karyawan merasa usaha kerasnya tidak dihargai. selain itu kurang nya pemberian penghargaan membuat karyawan banyak melakukan kecurangan, seperti fakta yang peneliti temukan seorang karyawan shopee yang mengambil uang tambahan dari hasil memanipulasi harga paket yang ada, karyawan menaikkan harga asli paket yang akan di bayar. Hal ini sudah terjadi beberapa kali, karna di sebab kan kurang nya penghargaan yang di berikan pihak perusahaan.

Untuk membuktikan hal tersebut, peneliti menggunakan prasurevei kepada 20 Karyawan Dimana hasil ini akan digunakan sebagai penguat dalam penelitian

Motivasi di PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi. Berikut prasurvei Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Shopee *Express* yang ada di tabel 1.3 :

Tabel 1.3
Pra Survei Motivasi Pada Karyawan PT. Shopee *Express*
Kota Tebing Tinggi

No.	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1.	Saya merasa termotivasi karena peluang promosi di perusahaan ini jelas dan mudah dicapai.	8	40%	12	60%
2.	prestasi kerja saya dihargai, sehingga meningkatkan motivasi saya untuk bekerja lebih baik.	5	25%	15	75%
3.	Saya mendapatkan penghargaan atas usaha saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik	2	10%	18	90%
Rata –rata		5	25%	15	75%

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Pra survey tabel 1.3 Pra survei menunjukkan **75%** karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi kurang termotivasi akibat ketidak jelasan promosi dan minimnya penghargaan. Hal ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja, sehingga perlu perbaikan dalam sistem penghargaan dan pengembangan karir.

Selain faktor komunikasi dan motivasi kerja, perlu memperhatikan dengan serius faktor lingkungan kerja, sebab sebuah lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan kenyamanan bagi para karyawan. Menurut (Refi Dwi Firli & Mudji Kuswinarno, 2024) Lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi cara mereka melaksanakan tugas

dan tanggung jawabnya. Menurut temuan peneliti lingkungan kerja PT. Shopee *Express* masih belum sempurna seperti peralatan dan perlengkapan masih sering mengalami masalah dan kurang mendapatkan perawatan seperti kendaraan oprasional masih kurang perawatan dan masih banyak sampah yang berserakan di tempat kerja membuat suasana kerja jadi tidak nyaman .

Untuk membuktikan dan memperkuat masalah yang mempengaruhi lingkungan kerja karyawan, peneliti melakukan pra survey kepada 20 karyawan Shopee *Express* untuk dapat mengetahui masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Bukti tersebut ada di table 1.4 ini :

Tabel 1.4
Pra Survei Lingkungan Kerja Pada Karyawan PT. Shopee Express
Kota Tebing Tinggi

No.	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	(%)	Orang	(%)
1.	Kendaraan atau peralatan yang saya gunakan untuk bekerja terawat dengan sangat baik	3	15%	17	85%
2.	Suasana kerja nyaman karena kebersihan yang selalu terjaga	5	25%	15	75%
3.	Saya tidak kesulitan bekerja sama dengan team	18	90%	2	10%
Rata – rata		8,67	43,33%	11,33	56,67%

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 1.4 Pra survei menunjukkan bahwa **56,67%** karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi tidak puas dengan lingkungan kerja, terutama terkait dengan perawatan kendaraan dan kebersihan. Namun, kerja sama tim berjalan dengan baik.

PT. Shopee *Express* kota Tebing Tinggi awal nya terletak di jalan lintas Sumatra atau Jalan danau semayang Lk VI kelurahan Lubuk Raya Tebing Tinggi. setelah itu berpindah alamat ke Jalan prof.H.M Yamin No.1 kelurahan Sri Padang, kecamatan Rambutan Kota Tebing Tinggi. Shopee *Express* merupakan perusahaan yang dimana menyediakan bagian jasa pengiriman barang.

Dalam proses pengiriman barang PT. Shopee *Express* memiliki sumber daya manusia untuk melakukan pengiriman barang. Salah satu sumber daya manusia nya adalah karyawan yang ada di PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi. Berikut data Karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi tertera di table 1.5:

Tabel 1.5
Data karyawan PT Shopee *Express*
Kota Tebing Tinggi

No	Perawat	Jumlah
1	Karyawan laki-laki	44
2	Karyawan perempuan	1

Sumber data : PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi 2025

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukan bahwa jumlah Karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi sebanyak 45 karyawan tetap. dimana ada 44 orang karyawan laki laki dan 1 orang karyawan perempuan.

Kepuasan kerja karyawan Karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi mengalami berbagai permasalahan yang memengaruhi kepuasan kerja mereka, seperti komunikasi yang kurang efektif, motivasi yang rendah, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Banyak karyawan merasa tidak nyaman menyampaikan pendapat atau keluhan kepada atasan dan sering kesulitan memahami instruksi, yang mengganggu koordinasi kerja. Selain itu, rendahnya

motivasi kerja disebabkan oleh sulitnya peluang promosi, kurangnya penghargaan terhadap prestasi, dan minimnya apresiasi atas usaha mereka, sehingga membuat karyawan merasa usaha mereka sia-sia. Lingkungan kerja juga dinilai kurang memadai, seperti peralatan operasional yang sering bermasalah dan kurangnya perhatian terhadap kebersihan, meskipun hubungan antar karyawan cukup baik. Kombinasi dari masalah tersebut menyebabkan mayoritas karyawan merasa pekerjaan mereka tidak memberikan kepuasan dan kenyamanan yang sesuai dengan harapan.

Melihatkan fenomena permasalahan yang sudah di Identifikasi, peneliti berminat untuk menjalankan penelitian berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Shopee Express Kota Tebing**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah-masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Shopee Express Kota Tebing Tinggi?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Shopee Express Kota Tebing Tinggi?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Shopee Express Kota Tebing Tinggi?

4. Apakah komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan penelitian yang dapat dipaparkan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Objek Peneliti

Dijadikan sebagai pembanding dengan kondisi nyata di lapangan (praktek) dengan begitu bisa jadi pembanding agar dapat lebih baik untuk kemajuan instansi.

2. Bagi Perguruan Tinggi STIE Bina Karya

Dengan penelitian diharapkan bisa menjadi salah satu panduan untuk mahasiswa tingkat akhir yang akan menyelesaikan tugas akhir khususnya bagi Mahasiswa STIE Bina Karya Kota Tebing Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk menambah sumber atau bahan yang bisa dipertimbangan kepada mereka yang akan membuat penelitian selanjutnya khususnya tentang Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis melalui penerapan ilmu manajemen dan teori manajemen yang peneliti peroleh dibangku perkuliahan dan mengaplikasikannya ke dalam teori penelitian ini sehingga dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya diterapkan pada dunia kerja secara nyata serta dapat menguntungkan pihak lain.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memainkan peran krusial dalam membentuk dasar teori dan metodologi untuk studi yang sedang dilakukan. Para peneliti memanfaatkan temuan dari studi-studi sebelumnya untuk membangun kerangka teoritis yang kuat, serta melakukan perbandingan dengan penelitian terkini. Menurut Dengan menelaah literatur yang ada, para peneliti tidak hanya mendapatkan wawasan tentang pendekatan dan hasil penelitian yang telah dilakukan, tetapi juga dapat mengidentifikasi celah atau pertanyaan yang belum terjawab. Ini memungkinkan mereka untuk menyusun hipotesis yang lebih terinformasi dan merancang studi yang lebih komprehensif.

Oleh karena itu, studi-studi terdahulu berfungsi sebagai referensi penting dan sumber dasar dalam upaya peneliti untuk mengembangkan pemahaman yang lebih dalam tentang topik yang diteliti. Menurut Sugiyono (2020), Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Dapat dilihat dari tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian Variabel Yang Diteliti	Metode Analisis Hasil Penelitian
1	<p>Monika Kristiani Siagian , Alum Kusumah , Dr. Bakaruddin (2023)</p> <p>Universitas: Universitas Muhammadiyah Riau</p> <p>Link: https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5616/2476</p>	<p>Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Central Group Pekanbaru</p> <p>Variabel: X1: Motivasi X2: Komunikasi X3: Stres Kerja Y: Kepuasan Kerja</p>	<p>Analisis regresi linier berganda</p> <p>Hasil Penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan(Y). 2. Komunikasi (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan(Y) 3. Stres kerja(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan(Y).
2	<p>Ni Luh Gede Putu Purnawati , Ida Ayu Nyoman Yuliasuti, Pande Ketut ribek (2021)</p> <p>Universitas: Fakultas Ekonomi dan Bisnis</p> <p>Link: https://www.ejournal.univer</p>	<p>Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan</p> <p>Variabel: X1: Komunikasi X2: Budaya Organisasi X3: Lingkungan Kerja</p>	<p>Analisis regresi linier berganda Uji parsial</p> <p>Hasil Penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) 2. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

	sitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha/article/view/227/244	Y: Kepuasan Kerja	kepuasan kerja(Y) 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)
3	<p>Sri Wahyuni (2023)</p> <p>Universitas: Universitas Muhammadiyah Palopo</p> <p>Link: https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/31590/15017</p>	<p>Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>Variabel: X1: Kepemimpinan X2: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja</p>	<p>Regrasi linier berganda ,dan uji simultan .</p> <p>Hasil Penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kepemimpinan (X1), terhadap variabel kepuasan kerja (Y) 2 Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja (X2), terhadap variabel kepuasan kerja (Y) 3 kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)
4	<p>Desvitriani Nurakza, Muhammad Syaifulloh, Nur Khojin (2024)</p> <p>Universitas: Muhadi Setiabudi</p> <p>Link: https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/view/2124/1933</p>	<p>Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Daehan Global)</p> <p>Variabel: X1: Komunikasi</p>	<p>Analisis regresi linear berganda, uji persial dan uji simultan</p> <p>Hasil Penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel komunikasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Daehan Global

		X2: Motivasi X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja karyawan	2. Variabel komunikasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Daehan Global 3. Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Daehan Global
5	<p>Yuriatun, Muhammad Awal Satrio Nugroho (2023)</p> <p>Universitas: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta</p> <p>Link: https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/1888701</p>	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, komunikasi, stres kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. (Studi Kasus Pada Karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta)</p> <p>Variabel: X1: Motivasi kerja X2: komunikasi X3: Stres Kerja X4: Lingkungan kerja Y: Kepuasan Kerja</p>	<p>Analisis regresi linier berganda.</p> <p>Hasil Penelitian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta. 2 Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta. 3 Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada

			<p>karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta</p> <p>4 Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta.</p> <p>5 Motivasi kerja, komunikasi, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Karya Niaga Abadi (JnT Express) Cabang Bantul Yogyakarta.</p>
6	<p>(Kumala Vera Dewi,Rumiris Siahaan,Rakhmawati Purba, 2022)</p> <p>Jurnal: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah</p> <p>Link: https://sticelwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesy</p>	<p>Pengaruh Jaminan sosial Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bagian Administrasi PT Auto Padu Kuala Tanjung Batubara)</p> <p>Variabel:</p>	<p>Regrasi linier sederhana, Analisis regresi linier berganda, Analisis jalur</p> <p>Hasil Penelitian:</p> <p>1. Jaminan sosial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>2. Jaminan sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

	a/article/view/572/289	X: Jaminan Sosial Y: Kinerja Karyawan Z: Kepuasan Kerja	3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Jaminan sosial berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
7	Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, (2022) jurnal :jurnal ilmiah ,manajemen sumber daya manusia https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/20399/10404	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. Variabel: X1 : Komunikasi X2: Motivasi Y: Kepuasan Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian: 1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). 2. Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan di PT Timur Jaya Prestasi 3. Komunikasi (X1) Dan Motivasi (X2) secara bersamaan terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi.

Sumber: Data diolah (2025)

1. Manajemen

a. Defenisi Manajemen

Menurut Lumingkewas, (2023) Manajemen merupakan salah satu konsep yang paling mendasar dan krusial dalam dunia bisnis, organisasi, serta kehidupan sehari-hari. Ia dapat dipahami sebagai ilmu dan seni yang berkaitan dengan pengaturan, pengarahan, dan koordinasi berbagai sumber daya, baik yang bersifat manusia maupun non-manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, manajemen berperan sebagai pemandu yang mengantarkan kita menuju kesuksesan dalam meraih tujuan dan visi yang diimpikan. Menurut Haiman dalam Lumingkewas, (2023) Manajemen adalah suatu fungsi yang bertujuan untuk mencapai hasil tertentu melalui kolaborasi dengan orang lain, serta mengawasi upaya masing-masing individu dalam usaha mencapai tujuan bersama.

b. Unsur – Unsur Manajemen

Menurut Hasibuan (2019) dalam (Wijaya, 2022) manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu *men, money, method, materials, machines dan market*. Berikut penjelasannya :

1) Men

Manusia merupakan aspek penting dan fundamental dalam setiap proses manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berbagai kegiatan yang terdapat dalam fungsi manajemen sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk dapat dilaksanakan dengan efektif.

2) *Money*

Uang merupakan elemen penting yang selalu diperlukan dalam suatu perusahaan, mulai dari tahap pendirian hingga proses produksi dan berbagai kegiatan lainnya. Oleh karena itu, pengelolaan keuangan sebagai alat manajemen harus dilakukan dengan cermat agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Kelancaran atau hambatan dalam proses manajemen sangat bergantung pada cara kita mengelola keuangan.

3) *Method*

Metode memainkan peran yang sangat penting dalam memastikan bahwa kegiatan dapat berlangsung dengan efektif dan efisien. Setiap individu dihadapkan pada berbagai alternatif dalam memilih cara untuk menjalankan tugasnya, sehingga pilihan metode yang diambil dapat berfungsi sebagai sarana manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

4) *Materials*

Bahan-bahan dan perlengkapan dapat dipandang sebagai alat atau sarana dalam manajemen. Selama pelaksanaan kegiatan, manusia memanfaatkan bahan-bahan tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

5) *Machines*

Mesin memiliki peranan yang sangat penting dalam proses produksi pasca-revolusi industri. Perkembangan teknologi yang cepat dan pesat

telah menjadikan penggunaan mesin semakin dominan. Hal ini disebabkan oleh penemuan berbagai mesin baru oleh para ahli, yang memungkinkan terjadinya peningkatan dalam proses produksi.

6) *Market*

Pasar adalah wadah di mana kita memasarkan produk yang telah diproduksi. Keberadaan pasar sangat penting bagi kelangsungan sebuah perusahaan, karena pasar tersebut sesungguhnya adalah masyarakat atau pelanggan itu sendiri. Tanpa adanya pasar, perusahaan berisiko mengalami kebangkrutan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merancang manajemen pasar atau strategi pemasaran yang efektif, agar distribusi produk dapat berjalan dengan baik dan memenuhi harapan yang diinginkan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edison Emron, Dkk (2020:10) dalam Husna & Prasetya(2024), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mendorong, meningkatkan, memotivasi dan mempertahankan kinerja yang optimal dalam suatu organisasi. Kemudian Menurut Ajabar (2020) dalam Marlen et al.,(2024), di jurnalnya mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memberdayakan atau mengoptimalkan anggota organisasi bertujuan untuk membantu mereka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan prosedur

sistematis menyusun strategi, penataan, implementasi, dan mengawasi semua aspek yang terkait dengan administrasi tenaga kerja dalam lembaga tertentu. Tujuan utama manajemen SDM ialah untuk mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas tenaga kerja, sambil secara bersamaan mencapai tujuan organisasi dengan kemandirian dan kemahiran

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen adalah aspek-aspek utama yang membentuk dasar dari proses manajemen organisasi. Mempelajari fungsi-fungsi manajemen dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana suatu organisasi diatur dan dijalankan. Fungsi-fungsi manajemen yang umumnya dikenal adalah perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengendalian (*controlling*). Berikut adalah pemaparan singkat tentang masing-masing fungsi tersebut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Ini adalah proses menentukan tujuan organisasi dan menentukan cara terbaik untuk mencapainya. Dalam konteks perencanaan, manajer harus membuat keputusan tentang apa yang harus dicapai, bagaimana melakukannya, dan sumber daya apa yang dibutuhkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi ini berkaitan dengan pengaturan dan struktur organisasi. Manajer harus menentukan bagaimana sumber daya (manusia,

keuangan, fisik, dan lain-lain) akan diorganisasikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan pembentukan tim kerja, alokasi tugas, dan penciptaan struktur organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Fungsi ini melibatkan upaya untuk memotivasi, mengarahkan, dan memandu sumber daya manusia dalam organisasi. Ini mencakup komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen konflik untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi bergerak sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Setelah rencana diimplementasikan, manajer harus memonitor dan mengevaluasi hasilnya. Fungsi ini melibatkan pemantauan kinerja, perbandingan hasil dengan standar yang telah ditetapkan, dan mengambil tindakan korektif jika diperlukan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tetap tercapai.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Supriadi et al.,(2022) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan sistem kerja yang berkinerja tinggi dengan mencakup proses perekrutan, seleksi, sistem insentif, serta manajemen pengembangan dan aktivitas pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

- 2) Membangun praktik manajemen yang memiliki komitmen tinggi dengan mengakui bahwa karyawan adalah *stakeholder* yang berharga bagi perusahaan, serta berperan dalam menciptakan iklim kerja yang saling mendukung dan membangun kepercayaan.
- 3) Menjamin kesempatan yang setara untuk semua, yang berarti adanya hubungan saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan.
- 4) Memastikan bahwa penilaian terhadap karyawan dilakukan secara adil, dengan menghargai apa yang telah mereka kerjakan dan capai.
- 5) Memelihara dan meningkatkan kesejahteraan fisik serta mental karyawan.
- 6) Menciptakan suasana kerja yang humanis, harmonis dan produktif, yang dapat dipertahankan antara manajemen dan karyawan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia

Beberapa faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia, sebagai berikut:

- 1) Faktor-faktor internal berbagai kendala yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri, seperti: rencana strategis, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, perluasan usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan. Di samping itu, faktor-faktor internal juga dapat dipilahkn berdasarkan sistemnya, seperti: sistem informasi manajemen dan organisasi, sistem manajemen keuangan, system marketing dan pasar, dan sistem manajemen pelaksanaan.

2) Faktor- faktor eksternal merupakan berbagai faktor yang pertumbuhan dan perkembangannya berada di luar kemampuan, yang termasuk faktor- faktor eksternal, yaitu: situasi ekonomi, sosial-budaya, politik, peraturan perundangan- undangan, dan teknologi

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sartika et al.,(2024), Kepuasan kerja merujuk pada perasaan dan penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, terutama terkait dengan kondisi kerjanya. Hal ini berkaitan dengan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa penghargaan yang diberikan perusahaan berupa imbalan atas pekerjaannya. Hal ini dapat dirasakan karyawan yang bekerja di berbagai organisasi perusahaan. Reza Nurhakiki et al., (2024), mengemukakan “Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang bisa menggembirakan atau sebaliknya, di mana para karyawan menilai dan merasakan hubungan mereka dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang bervariasi, yang bergantung pada sistem nilai masing - masing. Secara umum, seseorang akan merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilaksanakan atau yang akan dilakukan, asalkan pekerjaan tersebut dianggap memenuhi harapan dan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang mencintai pekerjaannya tentu akan

berdampak baik bagi setiap kegiatan yang ada diperusahaan karena dengan begitu setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan dikerjakan dan diselesaikan dengan baik serta target yang telah ditetapkan dapat tercapai. Hasibuan,(2019), mengemukakan “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya”. Sedangkan Menurut Safrizal,(2023) Kepuasan Kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Tentang perasaan seorang karyawan terhadap kepuasan pada pekerjaannya. Segala sesuatu perasaan yang berhubungan dengan kepuasan ataupun ketidakpuasan selalu mencerminkan penilaian dari tenaga kerja yang berkenaan dengan pengalaman kerja dan waktu kerja sekarang maupun lampau daripada harapan untuk masa depan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam penelitian ini berarti sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan atau kepuasan subjektif yang dirasakan oleh seorang individu terhadap pekerjaannya dan kondisi kerja di organisasi. Ini mencakup evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya, seperti lingkungan kerja, kebijakan organisasi, tanggung jawab tugas, hubungan interpersonal, dan pengakuan. Kepuasan kerja sering kali diukur dengan

mengumpulkan tanggapan dan persepsi karyawan terhadap elemen - elemen tertentu dalam lingkungan kerja mereka.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah, karena setiap individu memiliki keinginan, harapan dan kebutuhan yang berbeda. Namun baik bagi perusahaan maupun individu, kepuasan dalam bekerja mutlak harus dicapai. Karena sikap dan emosional karyawan akan mempengaruhi tindakan yang akan dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Namun demikian, upaya individu dalam mencapai kepuasan kerjanya sering tidak berjalan sesuai dengan harapannya, hal ini disebabkan karena adanya faktor yang mempengaruhi hasil dari upaya tersebut, seperti yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2019) “balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak”.

Lebih lanjut (Hasibuan, 2019), juga memaparkan hubungan kepuasan kerja dengan beberapa faktor sebagai berikut:

1) Kepuasan kerja dan kedisiplinan.

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan

baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

2) Kepuasan kerja dan umur karyawan.

Umur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasan kerjanya tinggi, sedangkan karyawan tua tuntutan kepuasan kerjanya relatif rendah.

3) Kepuasan kerja dan organisasi.

Besar-kecilnya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin besar organisasi, kepuasan kerja karyawan semakin menurun karena peranan mereka semakin kecil dalam mewujudkan tujuan. Pada organisasi yang kecil kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan.

4) Kepuasan kerja dan kepemimpinan

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan Perusahaan.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019), mengemukakan Terdapat beberapa indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan berdasarkan pernyataan tersebut, antara lain:

1) Menyenangi pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki kesadaran akan arah yang dituju biasanya mempunyai alasan yang jelas dalam memilih tujuan tersebut, serta memahami cara untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kata lain, seorang pegawai menikmati pekerjaannya karena mampu melakukannya dengan baik.

2) Mencintai pekerjaannya.

Dalam konteks ini, karyawan tidak hanya menikmati pekerjaannya, tetapi juga menyadari bahwa pekerjaan tersebut sejalan dengan keinginannya.

3) Moral kerja

Moral kerja adalah kesepakatan yang lahir dari dalam diri seseorang atau organisasi, yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.

4) Disiplin kerja

Kondisi yang ada merupakan hasil dari serangkaian perilaku yang mencerminkan nilai-nilai seperti ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, serta keteraturan dan ketertiban.

5) Prestasi kerja

Hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas- tugas yang diberikan kepadanya dipengaruhi oleh kemampuan dedikasi, dan waktu yang diinvestasikan. Penilaian prestasi kerja menjadi sangat

penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

4. Komunikasi

a. Pengertian komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, perasaan, atau pesan dari satu pihak ke pihak lain, baik secara verbal maupun non-verbal, dengan tujuan agar pesan yang disampaikan dapat dipahami atau diterima dengan baik. Komunikasi melibatkan dua atau lebih individu atau kelompok yang saling bertukar informasi untuk mencapai pemahaman bersama.

Menurut Sutardji (2019) dalam Nenu et al., (2023) Komunikasi adalah suatu proses di mana informasi atau makna disampaikan dengan tujuan agar dapat dipahami, diterima, dan direspon oleh penerimanya. Menurut (Septiyana, 2020), Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi yang melibatkan dua orang atau lebih. Selain itu, komunikasi juga dapat diartikan sebagai tindakan menyampaikan pesan kepada seseorang, baik secara lisan langsung maupun tidak langsung, dengan tujuan untuk memberikan informasi atau mengetahui sesuatu. Kemudian menurut (fitria, 2021), Komunikasi adalah suatu proses yang melibatkan pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan. Proses ini dapat berlangsung di dalam diri seseorang atau antar dua orang atau lebih, dengan tujuan yang spesifik. Menurut Dondolo et al.,(2023) dalam (Lilis Sulistyani,2024) Komunikasi adalah suatu proses di mana sumber

menyampaikan pesan kepada penerima melalui berbagai saluran. Dalam proses ini, pesan ditransmisikan kepada penerima melalui media yang digunakan oleh komunikator dalam suatu tindakan komunikasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Komunikasi adalah proses interaksi yang melibatkan penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan dengan tujuan tertentu. Proses ini dapat berlangsung secara langsung maupun tidak langsung, menggunakan berbagai media untuk memastikan pesan tersampaikan dan dipahami dengan baik. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, termasuk melalui upaya pemenuhan kebutuhan mereka.

b. Tujuan komunikasi

Secara umum, komunikasi berfungsi sebagai sarana untuk mencapai kesepahaman antara kedua belah pihak. Menurut Anugrah,(2023), tujuan komunikasi adalah sebagai berikut:antara lain:

1) Menciptakan kesepakatan

Menciptakan kesepakatan adalah proses mencapai persetujuan bersama antara dua pihak atau lebih melalui komunikasi yang efektif, saling pengertian, dan negosiasi. Tujuannya adalah untuk menemukan solusi yang mengakomodasi kepentingan semua pihak yang terlibat, sehingga menghasilkan komitmen bersama untuk melaksanakan keputusan atau tindakan yang telah disepakati.

2) Menyampaikan informasi

Menyampaikan informasi adalah proses mengomunikasikan pesan, data, atau pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain dengan tujuan memberikan pemahaman yang jelas dan akurat. Proses ini dapat dilakukan secara lisan, tulisan, atau visual, menggunakan berbagai media atau saluran komunikasi. Tujuannya adalah memastikan informasi diterima, dipahami, dan dapat digunakan oleh penerima sesuai dengan maksud pengirim.

3) Memengaruhi sikap dan perilaku

Memengaruhi sikap dan perilaku adalah proses memotivasi, meyakinkan, atau mendorong individu atau kelompok untuk mengubah cara pandang (sikap) dan tindakannya (perilaku) sesuai dengan tujuan tertentu. Proses ini melibatkan komunikasi persuasif, pemberian contoh, atau strategi lainnya untuk menanamkan nilai-nilai, keyakinan, atau motivasi yang baru sehingga terjadi perubahan yang diinginkan.

4) Membangun hubungan

Membangun hubungan adalah proses menciptakan dan memelihara koneksi yang positif antara individu atau kelompok berdasarkan kepercayaan, komunikasi yang baik, dan saling pengertian.

5) Memecahkan masalah

Memecahkan masalah adalah proses mencari dan menerapkan solusi terbaik untuk mengatasi suatu kendala atau tantangan.

6) Meningkatkan kerja

Meningkatkan kerja adalah upaya untuk memperbaiki kinerja individu atau tim melalui peningkatan efisiensi, produktivitas, dan kualitas hasil kerja.

7) Membangun identitas dan citra

Membangun identitas dan citra adalah proses menciptakan dan memperkuat persepsi positif tentang diri, organisasi, atau produk melalui nilai, karakter, dan reputasi yang konsisten.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi komunikasi

Menurut Firman Pangihutan Sitindaon,(2023), mengemukakan 8 faktor - faktor yang mempengaruhi komunikasi antara lain:

- 1) Tingkat pengetahuan seseorang merupakan faktor kunci dalam komunikasi. Ketika seseorang memiliki pengetahuan yang luas, ia dapat menyampaikan pesan dengan lebih lancar. Seorang komunikator yang berpengetahuan tinggi akan lebih mudah memilih kata-kata yang tepat dalam menyampaikan informasi, baik secara verbal maupun non-verbal. Hal ini juga berlaku bagi komunikasi, mereka akan mampu merespon atau menginterpretasikan informasi dengan baik jika memiliki pengetahuan yang memadai. Sebagai contoh, seorang akademisi tidak akan menggunakan istilah-istilah yang terlalu kompleks ketika berhadapan dengan seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan yang rendah. Penggunaan bahasa yang tidak sesuai dapat menghambat proses komunikasi.

2) Perkembangan memiliki dua aspek utama, yaitu pertumbuhan manusia dan keterampilan berbahasa. Pertumbuhan manusia berperan penting dalam memengaruhi pola pikir individu. Cara seseorang merespons informasi dari komunikator dan bagaimana komunikator menyampaikan pesan kepada komunikan sangat dipengaruhi oleh faktor ini. Setiap individu memiliki pendekatan unik dalam menyampaikan informasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sebagai contoh, cara menyampaikan informasi kepada anak balita jelas berbeda dibandingkan dengan cara berkomunikasi dengan remaja. Ada berbagai metode yang dapat kita sesuaikan sesuai dengan tingkat pertumbuhan dan pola pikir masing-masing. Sementara itu, keterampilan berbahasa juga memiliki keterkaitan kuat dengan pertumbuhan seseorang. Misalnya, saat berinteraksi dengan remaja, penting untuk memahami istilah-istilah atau bahasa gaul yang biasa mereka gunakan. Dengan demikian, kita dapat menjalin komunikasi yang lebih efektif. Di sisi lain, bayi berkomunikasi menggunakan keterampilan bahasa non-verbal, seperti menangis sebagai respons terhadap rasa sakit, haus, atau lapar.

3) Persepsi adalah cara seseorang menggambarkan atau menafsirkan informasi, yang kemudian membentuk pandangannya. Pembentukan persepsi ini dipengaruhi oleh pengalaman, harapan, dan perhatian individu. Proses pemahaman manusia terhadap rangsangan atau stimulus dapat menghasilkan pandangan yang beragam. Meskipun

persepsi dapat memberikan pengaruh positif, ia juga berpotensi menghambat komunikasi. Misalnya, dalam percakapan antara dua orang mengenai "behel", profesi mereka memiliki dampak signifikan terhadap cara mereka memahami istilah tersebut. Seorang dokter gigi akan melihat "behel" sebagai alat untuk merapikan struktur gigi, sementara seorang pekerja bangunan akan mengartikan "behel" sebagai besi yang digunakan dalam konstruksi.

- 4) Peran dan hubungan dalam komunikasi memainkan peran penting, dan dampaknya sangat tergantung pada jenis materi atau permasalahan yang ingin dibahas, serta cara penyampaian informasi atau teknik komunikasi yang digunakan. Ketika seorang komunikator belum memiliki hubungan dekat dengan komunikan, komunikasi cenderung berlangsung secara formal. Contohnya, dua orang yang baru bertemu di sekolah baru akan berkomunikasi dengan gaya formal, baik dalam isi maupun cara berbicara. Sebaliknya, jika komunikator telah menjalin hubungan akrab dengan komunikan, komunikasi menjadi lebih santai dan tidak formal. Misalnya, saat berbincang dengan sahabat atau anggota keluarga, kita cenderung lebih terbuka dan bebas dalam berbicara, bahkan dengan variasi yang lebih kaya dalam ekspresi.
- 5) Lingkungan interaksi memegang peranan penting dalam proses komunikasi. Suasana yang nyaman dan kondusif biasanya berkontribusi positif terhadap kelancaran komunikasi. Beberapa faktor

yang memengaruhi lingkungan komunikasi antara lain: Nilai dan Budaya/Adat, Nilai serta budaya atau adat merupakan landasan yang digunakan sebagai acuan dalam berkomunikasi, menentukan apakah suatu komunikasi itu pantas atau tidak. Sebelum berinteraksi dengan orang lain, sebaiknya kita memahami latar belakang budaya yang mereka anut. Contohnya, orang Batak sering berbicara dengan suara keras dan intonasi yang tinggi, sementara orang Jawa cenderung menggunakan bahasa yang halus dan intonasi yang lebih rendah. Stimulus Eksternal, Faktor eksternal, seperti kebisingan, juga memengaruhi komunikasi. Suara bising dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan kemampuan pendengaran, yang pada akhirnya dapat menghambat proses komunikasi yang efektif. Jarak - Jarak fisik antara komunikator dan komunikan juga dapat memengaruhi komunikasi. Jika keduanya berada pada jarak yang cukup jauh, akan sulit bagi komunikator untuk menjalin komunikasi yang baik. Namun, di era modern ini, kita memiliki alternatif lain untuk berkomunikasi, seperti melalui lisan, tulisan, atau media digital. Meskipun demikian, masih terdapat hambatan atau gangguan yang sering muncul ketika melakukan komunikasi jarak jauh.

- 6) Emosi merupakan respons individu terhadap suatu peristiwa tertentu. Terkadang, emosi ini sulit untuk dikendalikan, yang pada gilirannya dapat memengaruhi proses komunikasi. Dalam beberapa kasus, emosi bahkan dapat menjadi hambatan dalam berkomunikasi.

- 7) Kondisi fisik memainkan peranan penting dalam proses komunikasi. Setiap indera memiliki fungsi-fungsi tertentu yang berkontribusi terhadap kelancaran interaksi antar individu.
- 8) Perbedaan komunikasi antara laki - laki dan perempuan dapat terlihat dari gaya berbicara dan interpretasi yang mereka gunakan. Menurut Tannen, perempuan cenderung menggunakan teknik komunikasi untuk mencari konfirmasi dan meminimalkan keintiman dalam interaksi. Di sisi lain, laki – laki lebih sering mengekspresikan independensi dan menunjukkan status mereka dalam kelompok.

d. Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi menurut Sutardji (2019) dalam Nenu et al.,(2023) antara lain:

1) pemahaman

Pemahaman adalah kemampuan untuk menangkap dan mengerti pesan dengan teliti, sesuai dengan maksud yang ingin disampaikan oleh komunikator.

2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi tidak hanya berhasil menyampaikan informasi, tetapi juga berlangsung dalam suasana yang menyenangkan bagi kedua belah pihak.

3) Sikap

Tujuan utama dari berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap seseorang. Saat kita berkomunikasi dengan orang lain, diharapkan akan terjadi perubahan dalam perilaku mereka.

4) Hubungan yang baik

Dalam proses komunikasi yang efektif, seringkali terjadi peningkatan yang tidak disengaja dalam kualitas hubungan interpersonal. Ketika individu memiliki persepsi yang serupa dan karakter yang sejalan, hubungan yang harmonis cenderung terbentuk dengan sendirinya.

5) Tindakan

Kedua pihak yang terlibat dalam komunikasi bertindak sesuai dengan pesan yang mereka sampaikan.

5. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. Ia merujuk pada alasan di balik sebuah perilaku, seperti berbagai faktor yang mendorong individu untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Pada dasarnya, motivasi dapat diartikan sebagai keinginan untuk mencapai status, kekuasaan, dan pengakuan yang lebih tinggi. Dalam konteks ini, motivasi berperan sebagai landasan penting dalam mencapai kesuksesan di berbagai aspek kehidupan, melalui peningkatan kemampuan dan kemauan individu. Menurut Wibowo (2010:111) dalam Humaidi,(2024) Motivasi adalah

dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam berbagai proses perilaku manusia. Hal ini melibatkan pertimbangan terhadap arah, intensitas, dan ketekunan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Paais & Pattiruhu (2020) dalam Ismail H.A, (2022) Motivasi kerja secara umum dapat dipahami sebagai serangkaian kekuatan penggerak yang berasal dari dalam diri individu maupun faktor-faktor eksternal. Kedua jenis kekuatan ini berperan dalam menumbuhkan minat terhadap pekerjaan, serta memengaruhi perilaku individu. Selain itu, motivasi kerja juga menentukan arah, intensitas, dan durasi dari perilaku atau kebiasaan yang ditunjukkan oleh masing-masing individu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai sebuah proses yang berfungsi untuk mengarahkan, menjaga, serta memelihara perilaku manusia agar dapat berfokus pada pencapaian tujuan tertentu (Endra dkk, 2021). Kemudian habsy et al.,(2023) dalam Lilis Sulistyani,(2024), mendefinisikan “Motivasi adalah pendorong yang mendorong individu untuk bertindak dan berperilaku. Dalam konteks kehidupan sehari-hari, motivasi dapat dipahami sebagai suatu proses yang memberikan stimulasi kepada karyawan, sehingga mereka merasa bersemangat untuk bekerja dengan penuh keikhlasan dan tanpa merasa terbebani. Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan, menjaga, dan memelihara perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun

dalam pekerjaan, dengan meningkatkan semangat, kemampuan, dan kemauan untuk meraih kesuksesan tanpa merasa terbebani.

b. Tujuan Motivasi

Hasibuan (2020:146) dalam Setyawati,(2024), mengemukakan tujuan motivasi sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan etika dan kepuasan karyawan.
- 2) Meningkatkan daya produksi karyawan.
- 3) Menjaga keseimbangan tenaga kerja perusahaan.
- 4) Memperkuat disiplin karyawan.
- 5) Membangun hubungan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang positif.
- 6) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 7) Meningkatkan tunjangan karyawan.
- 8) Memperkuat rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi dapat dipahami sebagai faktor penentu yang memengaruhi tingkat keberhasilan seseorang. Motivasi juga berperan penting dalam membangkitkan semangat individu, yang pada gilirannya berdampak pada prestasi kerja mereka. Namun, motivasi yang muncul dalam diri seseorang sering kali tidak terlepas dari berbagai faktor pendorong, baik internal maupun eksternal, yang berperan aktif dalam meningkatkan kualitas motivasi tersebut. Selain itu, faktor motivasi ini dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu faktor internal dan faktor

eksternal. Menurut prabu dalam Pratiwi & Fadli, (2024) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada dua faktor yang menciptakan motivasi, yaitu :

- 1) Intrinsik, faktor internal merujuk pada berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam mencapai keberhasilan beberapa faktor internal tersebut antara lain: motivasi, penilaian, pengembangan potensi pribadi (promosi), serta tanggung jawab. Faktor – faktor ini memainkan peranan penting dalam mendorong individu untuk mencapai tujuan mereka.
- 2) Faktor eksternal, Faktor eksternal adalah elemen yang berasal dari luar diri karyawan dan memiliki potensi untuk mempengaruhi motivasi kerja mereka. Faktor eksternal yang memengaruhi motivasi kerja meliputi gaji, kondisi kerja, dan pengawasan. Pada dasarnya, motivasi kerja sebagian besar dibentuk oleh pemenuhan kebutuhan dasar karyawan. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengenali dan memahami kebutuhan karyawan guna meningkatkan motivasi mereka. Setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat dilaksanakan dengan baik, asalkan mereka didukung oleh fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman, kepemimpinan yang demokratis, serta suasana yang kondusif. Selain itu, rasa hormat terhadap manajemen dan imbalan yang layak juga turut berperan. Perbedaan dalam kemampuan individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi masing-masing. Motivasi

inilah yang mendorong seseorang untuk berupaya mencapai tujuannya.

d. Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2010:378) dalam Humaidi, (2024), menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki 7 indikator motivasi kerja:

1) Promosi

Promosi adalah perkembangan karier seorang karyawan yang ditandai dengan penugasan pada posisi yang lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya tanggung jawab, status atau martabat yang lebih tinggi, serta keterampilan yang lebih baik. Selain itu, promosi juga sering kali disertai dengan peningkatan gaji atau upah.

2) Prestasi

Prestasi kerja merupakan dasar penting dalam pengembangan karier seseorang, yang tercermin dari kemampuan mereka dalam menjalankan tugas yang diamanahkan saat ini.

3) Pekerjaan itu sendiri

upaya untuk memenuhi hasil kerja dengan tepat waktu dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

4) Penghargaan

Merupakan sebuah penghargaan yang diberikan dalam bentuk barang dan bonus sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai.

5) Tanggung jawab

mengemban kewajiban atas pekerjaan yang dilakukan serta hasil yang dihasilkan.

6) Pengakuan

Pengakuan, kemampuan, dan keahlian karyawan dalam pekerjaan adalah suatu tanggung jawab yang diemban oleh perusahaan.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Suatu tindakan di mana pemimpin senantiasa mendukung pencapaian kerja karyawan serta mengharapkan hasil yang memuaskan.

6. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada segala hal yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan ini merupakan salah satu komponen kunci dalam aktivitas kerja karyawan. Menurut Budiansa, (2021) Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan saat mereka menjalankan tugas, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik. Faktor-faktor ini, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung, dapat memengaruhi individu dan kualitas pekerjaan mereka. Kondisi lingkungan yang kondusif menciptakan rasa aman, sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan optimal menurut Santoso et al., (2024) dalam (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021). Selanjutnya menurut sedermayanti dalam jurnal Refi Dwi Firli & Mudji

Kuswinarno, (2024) Lingkungan kerja mencakup segala alat, peralatan, dan material yang dihadapi, serta kondisi sekitar tempat seseorang bekerja. Selain itu, ia juga melibatkan metode kerja yang digunakan dan pengaturan kerja, baik dalam konteks individu maupun kelompok. Menurut Julita, (2020) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seluruh sarana dan prasarana yang ada di sekitar individu saat melaksanakan tugas, yang berpotensi memengaruhi kualitas pekerjaan mereka. Sayangnya, masih banyak perusahaan yang kurang memberi perhatian pada kondisi lingkungan kerja di sekeliling mereka. Padahal, hal ini merupakan isu yang sangat penting dan dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan. Pengertian Lingkungan kerja menurut Nuzulia,(2021) dalam bukunya yaitu: Lingkungan kerja merujuk pada kondisi dan situasi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi kinerja individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan ini berperan penting dalam mengoptimalkan hasil yang dicapai dan secara keseluruhan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua aspek yang ada di sekitar karyawan saat mereka melaksanakan tugas, termasuk alat, peralatan, material, kondisi fisik, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam menciptakan rasa aman dan nyaman, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja individu dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh

karena itu, perhatian terhadap kualitas lingkungan kerja menjadi faktor kunci yang tidak dapat diabaikan oleh perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti,(2017) dalam skripsi Kartika yulianti, (2023) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan :

1) Faktor lingkungan fisik

a) Udara

Hal ini berkaitan dengan sirkulasi udara di dalam ruangan, di mana penting untuk menghindari suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin, karena hal tersebut dapat memengaruhi kinerja karyawan.

b) Kebisingan

Kebisingan dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Untuk jenis pekerjaan yang memerlukan fokus tinggi, penting untuk menghindari suara bising agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan efisien.

c) Kebersihan

Ini adalah tentang kesadaran diri setiap karyawan untuk menjaga lingkungan kerja tetap bersih dan terhindar dari kotoran.

d) Keamanan adalah aspek yang sangat penting untuk diperhatikan, salah satunya dapat dilakukan dengan memanfaatkan tenaga petugas satpam atau security perusahaan.

2) Faktor lingkungan kerja non fisik

a. Struktur kerja

Struktur kerja dalam suatu perusahaan haruslah jelas dan teratur agar dapat memudahkan pelaksanaan tanggung jawab dan wewenang.

b. Tanggung jawab kerja

Hal ini berkaitan dengan tanggung jawab karyawan di perusahaan, yang mencakup tugas pekerjaan, hasil kerja, serta sikap yang ditunjukkan dalam melakukan pekerjaan.

c. Kerjasama antar kelompok

Terkait dengan kelancaran pelaksanaan suatu pekerjaan, kolaborasi dapat membuat proses tersebut menjadi lebih mudah dan efisien.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Budiansa, (2021) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1) Suasana kerja

Kondisi di sekitar karyawan menciptakan suasana yang memengaruhi pelaksanaan pekerjaan mereka.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan yang baik antara rekan kerja tercermin dalam keharmonisan, di mana tidak ada pihak yang saling menjatuhkan. Dalam suasana kerja yang harmonis, karyawan cenderung merasa

betah di perusahaan, dan hal ini tentunya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

3) Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

Peralatan ini berfungsi untuk mendukung kelancaran kerja. Ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap merupakan aspek penting dalam pelaksanaan tugas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4) Keamanan dan keselamatan kerja

upaya untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan, cedera, atau bahaya di tempat kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat guna mendukung produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

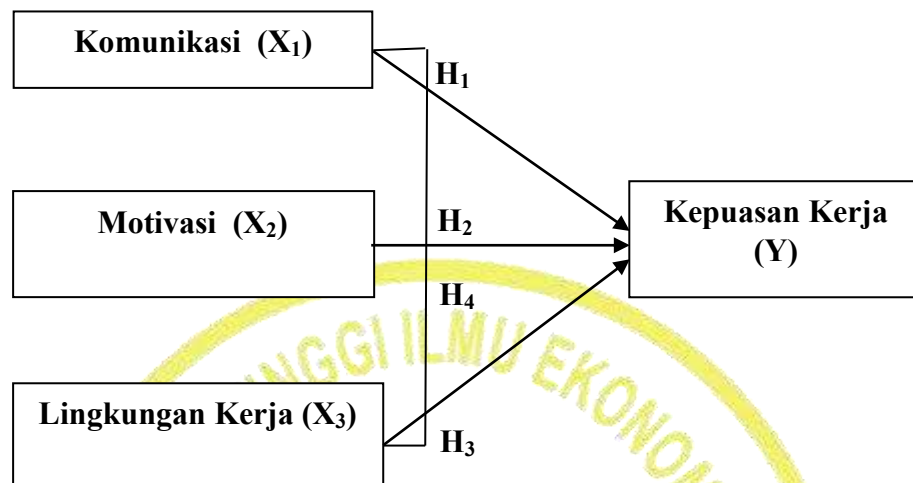
5) Keadilan dalam lingkungan kerja

perlakuan yang setara, adil, dan tidak diskriminatif terhadap semua karyawan dalam hal peluang, hak, tanggung jawab, dan pengambilan keputusan, guna menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat didefinisikan sebagai peraturan sistematis atau diagram prinsip. kerangka konseptual ini dirancang khusus untuk menjelaskan organisasi utama dari kerangka kerja ini ialah menjelaskan faktor – faktor yang sedang diselidiki, sehingga memungkinkan penggambaran terperinci dari

komponen terukur mereka. Gambar berikut menunjukkan kerangka konseptual penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

1. Hubungan komunikasi dengan Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan Monika Kristiani Siagian, Alum Kusumah,(2023) dengan judul Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Central Group Pekanbaru. Hasil penelitiannya adalah Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya komunikasi terhadap karyawan sehingga menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan.

2. Hubungan Kondisi Kerja dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, (2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Timur Jaya Prestasi Cileungsi. Hasil penelitiannya adalah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi karena karyawan yang termotivasi dalam bekerja maka kepuasan kerjanya akan semakin meningkat.

3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian Purnawati et al.,(2021), dengan Judul Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin baik kondisi lingkungan kerjanya maka akan berpengaruh pada semakin meningkatnya kepuasan kerja pegawai Mizu Villa.

4. Hubungan Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian Monika Kristiani Siagian, Alum Kusumah, (2023) dan (Purnawati et al., 2021), dengan judul Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Central Group Pekanbaru dan Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitiannya adalah Motivasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Central Group Pekanbaru sedangkan menurut penelitian dari Purnawati et al.,(2021) juga menyatakan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan .

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2020), hipotesis mewakili respons sementara terhadap perumusan masalah penelitian, yang validitasnya memerlukan validasi empiris. Hipotesis memainkan peran penting dalam proses penelitian dengan menawarkan bimbingan dan konsentrasi pada penelitian yang dilakukan. Selanjutnya, hipotesis membantu peneliti dalam mengidentifikasi metodologi dan instrumen analitis yang penting untuk memeriksa keakuratan solusi tentatif ini. Setelah penyajian masalah penelitian, hipotesis penelitian selanjutnya dikembangkan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi
2. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi
4. Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif memiliki karakteristik yang jelas dan terencana, diorganisir secara sistematis mulai dari tahap awal hingga penyusunan desain penelitian. Metode ini disebut, metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono, (2020) Metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai pendekatan penelitian yang berakar pada filosofi positivisme. Metode ini digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, di mana pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian yang sistematis. Analisis data yang diperoleh bersifat kuantitatif dan statistik, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

B. Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini adalah pengembangan. Penelitian di bidang pengembangan yang berfungsi untuk menjelaskan variabel yang ada atau memperkenalkan variabel baru. Pengembangan penelitian ini dilakukan pada penelitian yang dilakukan oleh, Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, (2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Prestasi Cileungsi.

Perbedaan dari judul penelitian sebelumnya yaitu adalah dengan cara peneliti mengembangkan 1 variabel baru yaitu X3 Lingkungan kerja.

C. Lokasi Penelitian dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi, bertempat di Jl.Prof.H.M Yamin No.1,Kelurahan Sri Padang,kecamatan Rambutan, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara.

2. Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari Desember 2024 sampai April 2025.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono,(2022), 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 yang digunakan adalah seluruh Karyawan Tetap PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi yaitu sebanyak 45 orang karyawan.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel mengacu pada jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2022). Jika ukuran populasi luas dan peneliti terbatas dalam kapasitas mereka untuk menyelidiki semua aspeknya (misalnya karena kendala anggaran, tantangan logistik, atau kendala waktu), mereka dapat memilih untuk menggunakan sampel yang diambil dari populasi untuk pemeriksaan

komponen lain. Keseluruhan berjumlah 45 karyawan tetap individu dari populasi.

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono,(2022), Teknik sampling adalah teknik untuk memilih sampel penelitian. Metodologi pengambilan sampel yang beragam diterapkan dalam proses pemilihan sampel. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono,(2022) *Defenisi nonprobability sampling* adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang setara bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Mengingat bahwa populasi penelitian tidak melebihi 100 individu, pendekatan pengambilan sampel total (sensus) digunakan oleh para peneliti. Ukuran sampel untuk penelitian khusus ini terdiri dari 45 individu, mencakup seluruh populasi.

E. Sumber Data

Sumber data penelitian dapat diklasifikasikan menjadi data primer dan data sekunder. Dalam memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian ini, peneliti memperoleh data dengan menggunakan sumber data sebagai berikut:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono, (2019) Data primer merujuk pada sumber data yang memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Data ini diperoleh melalui wawancara atau kuesioner yang disebarkan kepada responden, yang kemudian merespons dengan pertanyaan yang terstruktur.

Pilihan jawaban juga disediakan, memungkinkan responden untuk mengkategorikan mana yang sesuai dan dianggap benar bagi masing-masing individu. Data primer dalam penelitian ini berasal dari PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi dan hasil kuisioner yang dibagikan kepada Karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah bentuk sumber secara tidak langsung yang menyumbangkan informasi dalam proses pengumpulan data, biasanya berupa buku, jurnal, artikel ilmiah, sumber online, dan internet (Sugiyono, 2019). Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

F. Metode Pengumpulan Data

Karena data yang akan digunakan adalah data primer, maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono,(2022) Wawancara adalah sebuah pertemuan antara dua orang yang bertujuan untuk bertukar informasi dan ide melalui sesi tanya jawab. Melalui proses ini, makna terkait suatu topik tertentu dapat dibangun dan dipahami dengan lebih baik. Dalam penggunaan metode ini, peneliti melakukan percakapan secara tatap muka dengan Karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi.

2. Kuisisioner

Menurut Sugiyono, (2022), Kuisisioner adalah sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini peneliti membagikan Kuisisioner dalam bentuk goggle form lalu disebarakan kepada karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi sesuai dengan populasi 45 orang. Menurut (Sugiyono, 2019) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Hasil dari metode ini digunakan untuk pengukuran jawaban yang tersedia sesuai dengan indikator-indikator Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja yang kemudian diukur menggunakan skala likert. Para peneliti mempresentasikan lima opsi respons kepada peserta untuk tujuan menilai variabel, yang kemudian digambarkan sebagai tolak ukur untuk memfasilitasi pengembangan alat point-to-point, baik itu dalam bentuk kueri atau pernyataan. Disajikan di bawah ini adalah tabel yang menggambarkan skala Likert:

Tabel 3.1
Pemberian Skor Untuk Jawaban Kuisisioner

No.	Jawaban	Kode	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	ST	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019)

G. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Sugiyono,(2022) Variabel penelitian merujuk pada atribut, sifat, atau nilai yang dimiliki oleh individu, objek, organisasi, atau kegiatan. Variabel ini memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk tujuan studi, dengan harapan dapat menarik kesimpulan yang relevan dari hasil penelitian tersebut. Sesuai dengan judul penelitian yang dipilih oleh penulis yaitu Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Shopee *Express* Kota Tebing Tinggi. Definisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu Kepuasan Kerja (Y), Komunikasi (X1) Motivasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
1.	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang positif, di mana seseorang merasa senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam moral kerja, disiplin, serta prestasi yang ditunjukkan. Kepuasan kerja tidak hanya dirasakan dalam lingkungan pekerjaan, tetapi juga dapat dirasakan di luar pekerjaan, serta dari kombinasi keduanya. (Hasibuan, 2019)	1. Menyenangi Pekerjaannya 2. Mencintai Pekerjaannya 3. Moral Kerja 4. Disiplin Kerja 5. Prestasi Kerja (Hasibuan, 2019)	Likert

2.	Komunikasi (X1)	Komunikasi adalah suatu proses di mana informasi atau makna disampaikan dengan tujuan agar dapat dipahami, diterima, dan direspon oleh penerimanya. Sutardji dalam Nenu et al., (2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Sikap 4. Hubungan yang baik 5. Tindakan <p>Sutardji dalam Nenu et al., (2023)</p>	Likert
3.	Motivasi (X2)	Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam berbagai proses perilaku manusia. Hal ini melibatkan pertimbangan terhadap arah, intensitas, dan ketekunan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Wibowo dalam Humaidi,(2024)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi 2. Prestasi 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Penghargaan 5. Tanggung jawab 6. Pengakuan 7. Keberhasilan dalam bekerja . <p>Wibowo dalam Humaidi,(2024)</p>	Likert
4.	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan saat mereka menjalankan tugas, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik. Faktor-faktor ini, baik yang bersifat langsung maupun tidak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja 4. Keamanan dan keselamatan kerja 	Likert

		langsung, dapat memengaruhi individu dan kualitas pekerjaan mereka.(Budiansa, 2021)	5. Keadilan dalam lingkungan kerja (Budiansa, 2021)	
--	--	---	---	--

Sumber: Data diolah (2025)

H. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono,(2019) Metode analisis data berkaitan dengan proses perhitungan yang bertujuan untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang diajukan. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan alat uji analisis statistical product and service solution (SPSS). Menurut Handayani et al.,(2023) SPSS adalah sebuah aplikasi yang memiliki kemampuan analisis statistik yang sangat baik, serta dilengkapi dengan sistem manajemen data dalam lingkungan grafis. Dengan menu-menu deskriptif dan kotak dialog yang sederhana, SPSS memudahkan pengguna untuk memahami dan mengoperasikan program ini.

1) Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Menurut Janna&Herianto,(2021) Uji validitas adalah proses yang bertujuan untuk menentukan apakah suatu alat ukur, seperti kuesioner, dapat dianggap valid atau tidak. Dalam konteks ini, alat ukur merujuk pada pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut. Sebuah kuesioner dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan yang diajukan mampu dengan tepat menggambarkan atau mengukur apa yang dimaksudkan untuk

diukur. Validitas instrumen diperiksa berdasarkan kriteria tertentu menggunakan SPSS Statistik:

1. Jika nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka indikator dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $< r$ tabel dan nilai singnifikansi $> 0,05$ maka indikator dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono,(2019), reliabilitas adalah istilah yang mengacu pada keterpercayaan, keterandalan, dan konsistensi suatu alat ukur.

Untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan, uji reliabilitas dilakukan. Pengujian ini biasanya dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic. Setelah butir pertanyaan dinyatakan valid melalui uji validitas, reliabilitasnya akan diuji berdasarkan kriteria tertentu:

1. Jika nilai cronbach alpha $> 0,06$ maka pertanyaan dinyatakan reliable.
2. Jika nilai cronbach alpha $< 0,06$ maka pertanyaan dinyatakan tidak reliable.

2) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari serangkaian pemeriksaan yang dilakukan dalam analisis regresi untuk memvalidasi model yang digunakan. Di antara pemeriksaan ini adalah penilaian untuk normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2018) Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal. Dalam uji normalitas ini, kita menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov. Data dianggap berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan data tidak berdistribusi normal, jika signifikansi $< 0,05$.

b) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2018), Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel-variabel independen, yang berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Kriteria pengambilan keputusan berdasarkan Nilai VIF (Variance Inflation Factor) yaitu sebagai berikut :

- a. Jika nilai toleran $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 , maka artinya terjadi multikolinieritas diantara variabel independen.

- b. Jika nilai toleran $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka artinya tidak terjadi multikolinieritas diantara variabel independen.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali,(2018:137), Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dan pengamatan lainnya dalam sebuah model regresi. Jika varians residual tersebut konsisten, kita menyebutnya homoskedastisitas, sebaliknya jika variansnya berbeda, maka itu dikenal sebagai heteroskedastisitas. Sebuah model yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Untuk menguji keberadaan hal tersebut, kita dapat menggunakan uji Glejser, di mana kita meregresi nilai *absolut residual* terhadap variabel independen. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $> 0,05$. Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya $< 0,05$ (Ghozali, 2018:142).

3) Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis akan digunakan statistic analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik. Metode analisis regresi linier berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara satu variabel dependen (variabel terikat) dengan dua atau lebih variabel independent (variabel bebas). Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja
 a = Konstanta
 b₁, b₂ = Koefisien Regresi
 X₁ = Komunikasi
 X₂ = Motivasi
 X₃ = Lingkungan Kerja
 e = Error

4) Koefisien Determinasi (R²)

Ghozali, (2018) Menyatakan bahwa koefisien determinasi (R²) pada dasarnya mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat. Nilai adjusted (R²) yang rendah atau mendekati nol menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel terikat sangat saja terbatas. Semakin besar nilai adjusted (R²), maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat. Penilaian ini dilakukan menggunakan program SPSS versi 25.00.

I. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sujarweni (2018) dalam Viola, (2023) uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel-variabel terkait secara parsial. Taraf signifikan 5% dengan kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut :

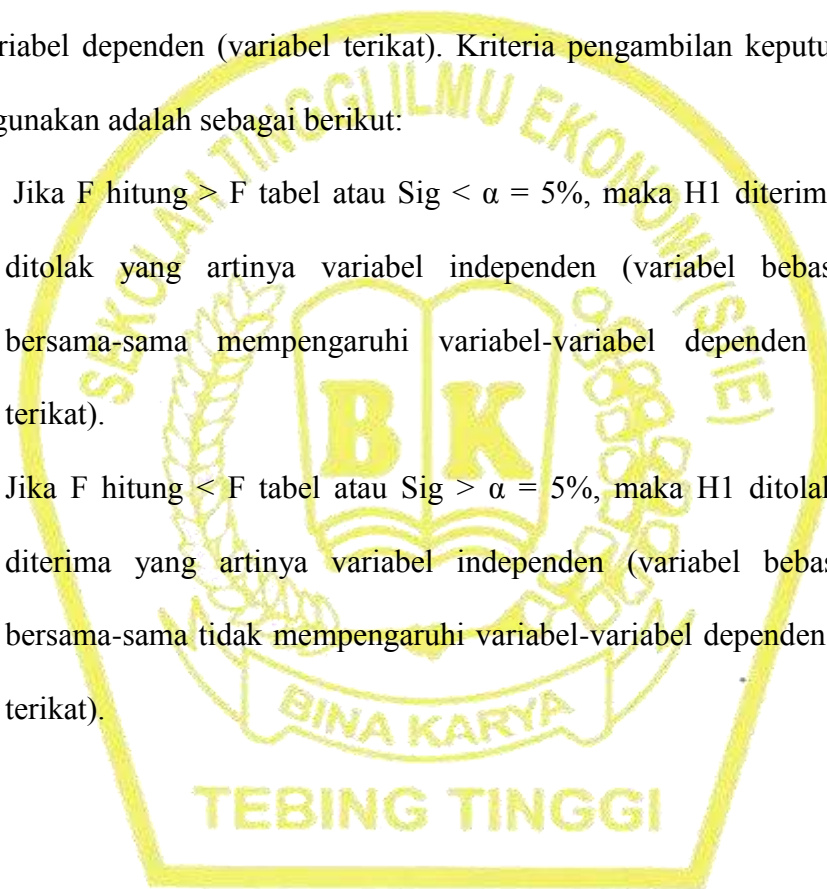
1. H₀ diterima dan H₁ ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $p\text{-value} > 0.05$ artinya salah satu variabel independen (bebas) tidak saling mempengaruhi variabel dependen (terikat) secara signifikan.

2. H_1 diterima dan H_0 ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $p\text{-value} < 0.05$ artinya salah satu variabel independen (bebas) saling mempengaruhi variabel dependen (terikat) secara signifikan.

b. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji secara Simultan (Uji-F) dilakukan untuk menentukan sejauh mana variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen (variabel terikat). Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha = 5\%$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama mempengaruhi variabel-variabel dependen (variabel terikat).
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha = 5\%$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel-variabel dependen (variabel terikat).



DAFTAR PUSTAKA

- A.Pratama. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Studi Pada Shopee Express Hub Banda Aceh)(SKRIPSI).
- Budiansa, K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). CV. Pena Persada.
- Cen, C. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Nasution (ed.); Rahmah Jul). PT Inovasi Pratama Internasional.
- Dewi, K. V., Siahaan, R., & Purba, R. (2022). Pengaruh Jaminan sosial Terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 173–184. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.572>
- Firman Pangihutan Sitindaon. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pegadaian CP Perbaungan) [Stie Bina Karya Tebing Tinggi]. <http://repository.stie-binakarya.ac.id/id/eprint/98>
- Ghozali, I. (2018). *Application of multivariate analysis with IBM SPSS 25 Program*. In *Agency* (Vol. 1, Issue 1, pp. 1–99). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, M., Jayadilaga, Y., Fitri, A. U., Rachman, D. A., Fajriah Istiqamah, N., Diah, T., Pratiwi, A. P., & Kas, R. (2023). Sosialisasi dan Pengenalan Aplikasi Pengolahan Data SPSS pada Mahasiswa Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Keolahragaan dan Kesehatan. *Jurnal Informasi Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 24–32. <https://e-journal.nalanda.ac.id/index.php/jipm>
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Humaidi. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja*. Cv. El Publisher.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>

- Ismail H.A. (2022). SEIKO : *Journal of Management & Business* Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 708–721. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.x56>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Kartika yulianti. (2023). pengaruh beban kerja,stres kerja,lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian shortir shopee *express* surabaya distributor center [universitas narotama surabaya]. <http://repository.narotama.ac.id/id/eprint/1818%0A>
- Kusnawan, A. (2022). *Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja*.
- Lilis Sulistyani, A. N. (2024). *Peran Lingkungan Kerja Dan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga KerjaKabupaten Sukoharjo*. 9(1), 1–23.
- Lumingkewas, E. M. C. (2023). konsep dasar manajemen (Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi). In M. A. . Brain Fransisco Supit (Ed.), *Konsep Dasar Manajemen: Ilmu dan Seni Mengatur Organisasi*. TAHTA MEDIA GROUP.
- Luthans, F. (2021). *Perilaku Organisasi* (Andi (ed.)). McGraw-Hill Education.
- Marlen, E., Fanggidae, R. P. C., Dhae, Y. K. I. D. ., & Nursiani, N. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Kupang Indah Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang. *GLORY :Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 65–77. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/12675/6295>
- Monika Kristiani Siagian, Alum Kusumah, D. B. (2023). Pengaruh Motivasi , Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *SNEBA:Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis &akutansi*, 3(3), 420–429. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3489>
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>
- Nenu, M., Juhari, A., Manajemen, P., Tinggi, S., Manajemen, I., & Bakti, B. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Karya Penta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 29–41.

- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurhayana. (2021). *Pengaruh Gaji dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Milano PKS Pinang Awan.*
- Nuzulia, A. (2021). Stong Point Kinerja Karyawan. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Pratiwi, S. D., & Fadli, U. M. D. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 3(2), 131–138. <https://doi.org/10.47233/jemb.v3i2.1822>
- Purnawati, N. L. G. P., Yuliasuti, I. A. N., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1), 33–46. <https://doi.org/10.47532/jis.v4i1.227>
- Refi Dwi Firli, & Mudji Kuswinarno. (2024). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi*, 1(2), 88–97. <https://doi.org/10.61132/jumaket.v1i2.173>
- Reza Nurhakiki, M., Afridah, N., Harini, D., & Penulis, K. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada PT. AAE Outdoor Indonesia, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah). *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(3), 221–239. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2819>
- Rofiq Noorman Haryadi, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 702–709.
- Safrizal, H. B. A. (2023). *Buku Referensi Kepuasan Kerja* (H. Mustika (ed.); pertama). Eureka Media Aksara.
- Sandra, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 38–50. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i1.2213>

- Sartika, G., Iryadana, M. R., Seta, A. B., Mulyani, S., Barat, J., Pasundan, U., Barat, J., Pamulang, U., & Selatan, T. (2024). *pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Pt Daya. 14*, 333–346.
- Setyawati, E. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nikkatsu Electric Works Bandung* [sangga buana ypkp]. [http://repository.usbypkp.ac.id/id/eprint/3747%0Ahttp://repository.usbypkp.ac.id/3747/6/Skripsi Full.Pdf](http://repository.usbypkp.ac.id/id/eprint/3747%0Ahttp://repository.usbypkp.ac.id/3747/6/Skripsi%20Full.Pdf)
- Siagian, I. M. G. (2019). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Orientasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Kantor Camat Medan Marelan. *Skripsi*, 274–282.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (M. Sutopo.S.Pd (ed.); 1st ed.). Alfabeta,cv.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (M. Dr.Ir.utopo,S.pd (ed.); cetakan ke). Alfabeta,cv.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (M. P. Setiyawami, S.H. (ed.); 3rd ed.). Alfabeta,cv.
- Sujawerni, W. (2014). *Metodologi Penelitian : Lengkap,praktis, dan mudah dipahami*. Pustaka Baru Press.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Yusniar Mendo, A., L. Asi, L., Podungge, R., Amelia Nuryadin, A., Hakri Bokingo, A., & Utami, F. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kunststoff International* (Vol. 106, Issue 1).
- Syahrul Ramadhan. (2021). Pengaruh gaji, kondisi kerja dan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pt alva mountindo medan.
- Utami, N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Empiris Pada DinasPekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Magelang).
- Viola, D. L. (2023). Pengaruh Pajak Hotel, Restoran, Hiburan Terhadap Pendapatan Asli Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta [Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.]. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/9831>

Wijaya, D. H. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Arthaya Aditama Utama* [Universitas Muhammadiyah Ponorogo.]. <http://eprints.umpo.ac.id/id/eprint/8774>

