

## ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. UNITED ROPE MEDAN

### Sahat Simbolon

Dosen Pascasarjana Institut Bisnis IT& B Medan Indonesia  
Email : [sahats\\_simbolon@yahoo.com](mailto:sahats_simbolon@yahoo.com)

### Dwi Maria Simbolon

Dosen Institut Bisnis IT& B Medan Indonesia  
Email : [simbolontua30@gmail.com](mailto:simbolontua30@gmail.com)

### Poltak T. Parhusip

Dosen Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Unika Santo Thomas Medan  
Email : [ikoparhusip17@gmail.com](mailto:ikoparhusip17@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to describe the influence of leadership, communication and work environment on job satisfaction of employees in the production department at PT. United Rope Medan. The research subject was conducted on employees of the production division of PT. United Rope Medan with a population of 577 people. The research have 236 sample using simple random sampling method. The instrument used is a questionnaire to collect data from the variables of leadership, communication and work environment and employee job satisfaction. The data analysis technique used is validity test, reliability test, descriptive analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, T test, F test and coefficient of determination test. The results of the analysis in the variables of leadership, communication and work environment in the very good category, while the variable job satisfaction in the very good category. The results of the analysis for the variables of leadership, communication, work environment and employee job satisfaction are in the very good category at PT. United Rope Medan. Based on the partial analysis, leadership have a positive and significant influence on job satisfaction, communication have a positive and significant influence on job satisfaction and work environment have a positive and significant influence on job satisfaction. Based on the simultan analysis, leadership, communication and work environment have a positive and significant influence on job satisfaction of production employees at PT. United Rope Medan. The contribution of leadership, communication and work environment to increase job satisfaction variable is 0.821 or 82.1%, while the remaining 0.179 or 17.9% is influenced by other variables not examined in this study such as career path, work conflict, work motivation and others. etc.*

**Kata kunci :** Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan, Kepuasan Kerja

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah hal terpenting dalam setiap kegiatan suatu perusahaan guna mencapai tujuan terbesar dari manajemen perusahaan itu sendiri, maka hendaknya perusahaan perlu mengelola, meningkatkan, memotivasi serta memberikan bimbingan kepada sumber daya manusia yang ada sebaik mungkin. Kunci kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya pada keunggulan akan teknologi yang digunakan ataupun ketersediaan dana yang berlimpah serta sarana atau prasarana yang baik, akan tetapi

diperlukannya dukungan dari sumber daya manusia yang dapat mengolah dan menjalankan tugas sesuai tujuan perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Kepuasan kerja sangat penting karena merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Hal yang harus diperhatikan adalah kepemimpinan, komunikasi serta lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari keinginan dan kesejahteraan karyawan. Karyawan yang puas akan *loyal* jika perusahaan dapat memenuhi kepuasan karyawan.

Kepemimpinan pada PT. United Rope Medan pada saat ini, keseluruhan keputusan yang dibuat harus tetap melewati atasan tertinggi sebagai persetujuan mulai dari pembelian bahan baku proses produksi, stok bahan baku maupun perbaikan mesin untuk proses produksi. Adapun yang diterapkan di perusahaan masih mengalami masalah dalam menjalankan aktivitas sehari-hari karyawannya. Seperti Hubungan antara sebagian bawahan dan pimpinan ada yang masih kurang baik, struktur tugas masih kurang optimal dimana ada sebagian tugas yang tumpah tindih karena ketidakjelasan dalam pembagian tugas kerja dalam proses produksi, pimpinan kurang memperhatikan hasil kerja karyawan dan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik diberikan pekerjaan lebih banyak daripada karyawan lain sehingga pekerjaan yang dibagi tidak merata serta karyawan tidak terlatih untuk menyelesaikan suatu masalah, dan penempatan kerja yang salah pada bidangnya.

Hasil penelitian Astuti (2020) dengan judul penelitian: "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. (secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $6,716 > 1,68$ ).

Komunikasi merupakan salah satu aspek paling penting dalam sebuah kerja sama antar anggota divisi. Kesalahan yang paling sering terjadi dalam berkomunikasi adalah perbedaan penyampaian maksud pesan antar anggota divisi. Kesalahan dalam penyampaian pesan dapat berakibat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga memicu hasil pekerjaan yang salah arah dan akhirnya karyawan tidak merasa puas dengan hasil pekerjaannya padahal sudah bekerja sesuai apa yang diinginkan. Dengan baiknya komunikasi antar anggota divisi di dalam sebuah divisi dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan yang bekerja akan tidak merasa terbebani dan tidak terjadi.

Hasil penelitian Yulia, dkk(2019) dengan judul penelitian: "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun". Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun. (terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi dan kepuasan kerja karyawan karena uji  $t$  membuktikan  $t_{hitung}$  sebesar  $2,942 > t_{tabel}$   $2,011$ ).

Kepuasan kerja akan timbul salah satunya apabila karyawan merasa senang dan puas terhadap lingkungan kerjanya. Pembentukan lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan kepuasan bagi para karyawan dalam suatu perusahaan, sehingga karyawan akan bertahan dalam perusahaan dan menjadi aset yang penting bagi perusahaan. Kondisi lingkungan kerja pada PT. United Rope Medan kurang memuaskan karena karyawan tidak mampu bekerja maksimal diakibatkan oleh fasilitas lampu yang kurang terang sehingga pekerjaan pencatatan hasil produksi maupun dalam proses produksi semakin lambat, suara mesin

produksi yang sangat keras, serta suhu udara yang sangat panas karena tidak tersedia ruangan istirahat yang nyaman serta tata ruangan yang kurang rapi.

Hasil penelitian Wuwungan dkk(2017) dengan judul penelitian: “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. (dalam hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan dengan hasil nilai  $t_{hitung} 3,552 > t_{tabel} 1,672$ ).

## TINJAUAN PUSTAKA

### PengertianKepemimpinan

Menurut Fahmi (2013:68), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Mulyadi (2015:141), “Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan untuk mengkomunikasikan nilai dan potensi mereka kepada orang lain, lalu dengan sangat jelas mereka datang menemukan dalam diri mereka sendiri.” Menurut Sedarmayanti (2017:363), “Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama.” Menurut Usman (2014:14), kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi yang dimiliki pemimpin untuk mengarahka bawahan menjadi taat, hormat, setia dan mudah bekerja sama.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan dan mengawasi orang lain agar dapat melaksanakan apa yang diinginkan dan direncanakan sesuai dengan yang direncanakan.

Menurut Fahmi (2014: 19), indikator-indikator kepemimpinan yaitu:

1. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya. Artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakarkhususnya.
2. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan.
3. Mampu menerapkan konsep “*the right man and the right place*” secara tepat dan baik. *The right man and the right place* adalah menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya. Artinya pemimpin adalah yang bisa melihat setiap potensi yang dimiliki oleh seseorang dan menempatkan potensi tersebut sesuai padatempatnya.

### PengertianKomunikasi

Menurut Umam (2012:220), Komunikasi adalah suatu kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar dan negosiasi. Menurut Yasir (2020:4) komunikasi adalah suatu topic yang amat sering diperbincangkan, bukan hanya di kalangan ilmuan komunikasi, melainkan juga di kalangan orang awan, sehingga kata komunikasi itu sendiri memiliki terlalu banyak arti yang berlainan.

Menurut Mangkunegara (2011:171), “komunikasi merupakan proses mengirimkan dan menerima berita antara pihak-pihak yang saling berhubungan sehingga dari padanya diperoleh pemahaman tentang apa yang dimaksud satu sama lain. Menurut Sopiah (2008:141),

“Komunikasi diartikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima, baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.”

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian, pemberitahuan informasi antara orang lain untuk pertukaran atau penyampaian informasi baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.

Menurut Umam (2012:229-230), terdapat beberapa aspek yang harus dipahami dalam membangun komunikasi yang efektif yang dapat dijadikan sebagai indikator pada variabel ini antarlain:

1. Kejelasan. Bahasa maupun informasi yang disampaikan harus jelas.
2. Ketepatan. Bahasa dan informasi yang disampaikan harus betul-betul akurat alias tepat. Bahasa yang digunakan harus sesuai dan informasi yang disampaikan pun harus benar.
3. Konteks. Bahasa dan informasi yang disampaikan harus sesuai dengan keadaan dan lingkungan komunikasi itu terjadi.
4. Alur. Keruntuhan alur bahasa dan informasi sangat berarti dalam menjalin komunikasi yang efektif.
5. Budaya. Aspek ini tidak saja menyangkut bahasa dan informasi, tetapi juga tata krama atau etika.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Rahmawati, dkk. (2020:7) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang dihadapi secara langsung sehari-hari dalam melakukan aktivitas kerja dalam sebuah perusahaan.

Menurut Afandi (2018:71) indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Pencahayaan dengan indikator lampu penerangan tempat kerja dan jendela tempat kerja.
2. Warna dengan indikator tata warna dan dekorasi.
3. Suara dengan indikator bunyi musik dan bunyi mesin parbik, bengkel.
4. Udara dengan indikator suhu udara dan kelembaban udara

### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Sinambela (2016:303), “kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri”.

Menurut Mangkunegara (2013:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sikap seseorang yang berasal dari penilaian mereka mengenai situasi maupun kondisi pekerjaan mereka.

Menurut Mangkunegara (2013:118), ada beberapa variabel yang dapat menjadi alat ukur kepuasan kerja. Hal itu dapat digunakan sebagai indikator kepuasan kerja antara lain:

1. *Turnover.*  
 Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja.  
 Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
3. Umur  
 Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. Tingkat Pekerjaan  
 Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
5. Ukuran Organisasi Perusahaan  
 Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

#### 1. Variabel Kepemimpinan

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden									
		SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pengetahuan	72	30.5	106	44.9	41	17,4	17	7,2	0	0
2	Ketrampilan	130	55.1	88	37.3	18	7,6	0	0,0	0	0
3	Pemahaman Masalah	110	46.6	89	37.7	24	10,2	13	5,5	0	0
4	Keputusan	120	50.8	76	32,2	29	12,3	11	4,7	0	0
5	Penempatan Kerja Sesuai Tempat	118	50.0	74	31,4	34	14,4	10	4,2	0	0
6	Penempatan Kerja sesuai Keahlian	130	55.1	65	27,5	35	14,8	6	2,5	0	0
Total		680	288.1	498	211.0	243	76,7	57	24,1		0
Rata-Rata			48.0		35.2		12,8		4,00		0

Sumber : Data diolah dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 1. diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan yang diwakili oleh enam item pernyataan menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 48,0%, responden yang menjawab setuju sebanyak 35,2% dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12,8% serta responden yang

menjawab tidak setuju sebanyak 4,0%. dari keseluruhan jawaban responden terdapat 83,2% responden memilih jawaban sangat setuju dan setuju di mana persentase jawaban tersebut diantara skor penilaian 80 sampai 100. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di PT. United Rope Medan dikategorikan sangat baik, akan tetapi dari keseluruhan jawaban responden terdapat 4,0% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan yaitu kurangnya penerapan pengetahuan pimpinan, kurang mampu dalam memahami masalah yang sedang terjadi dalam perusahaan, dan keputusan yang dibuat tidak begitu memikirkan jalannya pekerjaan.

## 2. Variabel Komunikasi

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Komunikasi

	Pernyataan	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden									
		SS		S		No.		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Bahasa	131	55,5	81	34,3	15	6,4	9	3,8	0	0
2	Informasi	132	55,9	81	34,3	15	6,4	8	3,4	0	0
3	Kesesuaian	72	30,5	113	47,9	34	14,4	17	7,2	0	0
4	Keakuratan	130	55,1	88	37,3	18	7,6	0	0,0	0	0
5	Lingkungan	110	46,6	88	37,3	25	10,6	13	5,5	0	0
6	Kedadaan sebenarnya	121	51,3	70	29,7	37	15,7	8	3,4	0	0
7	Alur bahasa	127	53,8	78	33,1	23	9,7	8	3,4	0	0
8	Komunikasi Efektif	94	39,8	91	38,6	40	16,9	11	4,7	0	0
9	Tata Krama	106	44,9	55	23,3	57	24,2	18	7,6	0	0
10	Etika	131	55,5	59	25,0	41	17,4	5	2,1	0	0
Total		1154	489,0	804	340,7	305	129,2	97	41,1	0	0
Rata-Rata			48,90		34,07		12,92		4,11	0	0

Sumber : Data diolah dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel komunikasi yang diwakili oleh sepuluh item pernyataan menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 48,90%, responden yang menjawab setuju sebanyak 34,07% dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 12,92% serta responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4,11%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 82,7% responden memilih jawaban sangat setuju dan setuju di mana persentase jawaban tersebut diantara skor penilaian 80 sampai 100. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di PT. United Rope Medan dikategorikan sangat baik, akan tetapi dari keseluruhan jawaban responden terdapat 4,11% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan yaitu kurangnya tata krama dalam berkomunikasi antara pimpinan kepada bawahan maupun bawahan dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja, kurangnya kesesuaian informasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan, dan ketidaknyamanan lingkungan dalam berkomunikasi karena pimpinan yang terlalu tegas.

## 3. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja.

No.	Pernyataan	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden									
		SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penerangan	130	55,1	81	34,3	17	7,2	8	3,4	0	0
2	Jendela	132	55,9	81	34,3	15	6,4	8	3,4	0	0
3	Tata Warna	72	30,5	113	47,9	33	14,0	18	7,6	0	0
4	Dekorasi	130	55,1	89	37,7	17	7,2	0	0,0	0	0
5	Bunyi Musik	110	46,6	86	36,4	27	11,4	13	5,5	0	0
6	Kebisingan	121	51,3	72	30,5	35	14,8	8	3,4	0	0
7	Suhu udara	127	53,8	77	32,6	24	10,2	8	3,4	0	0
8	Kelembaban Udara	115	48,7	81	34,3	29	12,3	11	4,7	0	0
Total		937	397,0	680	288,1	197	83,5	74	31,4	0	0
Rata-Rata			49,6		36,0		10,4		3,9	0	0

Sumber : Data diolah dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja yang diwakili oleh delapan item pernyataan menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49,60%, responden yang menjawab setuju sebanyak 36,0% dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 10,4% serta responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3,9%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 85,6% responden memilih jawaban sangat setuju dan setuju di mana persentase jawaban tersebut diantara skor penilaian 80 sampai 100. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. United Rope Medan dikategorikan sangat baik, akan tetapi dari keseluruhan jawaban responden terdapat 3,9% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan yaitu pewarnaan ruangan kurang dapat menyegarkan mata atau sudah lama tidak diwarnai, kurangnya musik di ruangan kerja yang menyebabkan karyawan mudah bosan dan lelah serta kelembaban udara yang tidak cocok dalam bekerja.

#### 4. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Jumlah dan Persentase Jawaban Responden									
		SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Resign	132	55,9	78	33,1	19	8,1	7	3,0	0	0
2	Kehadiran	134	56,8	77	32,6	12	5,1	13	5,5	0	0
3	Pengalaman	130	55,1	89	37,7	17	7,2	0	0,0	0	0
4	Kepuasan	119	50,4	78	33,1	27	11,4	12	5,1	0	0
5	Kemampuan	121	51,3	99	41,9	10	4,2	6	2,5	0	0
6	Koordinasi	127	53,8	78	33,1	24	10,2	7	3,0	0	0
Total		763	323,3	499	184,8	109	46,2	45	24,1	0	0
Rata-Rata			53,88		35,24		7,6977		3,178	0	0

Sumber : Data diolah dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja yang diwakili oleh enam item pernyataan menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 53,88%, responden yang menjawab setuju sebanyak 35,24% dan responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7,70% serta responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3,18%. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 89,12% responden memilih jawaban sangat setuju dan setuju di mana persentase jawaban tersebut diantara skor penilaian 80 sampai 100. Hal

ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT. United Rope Medan dikategorikan sangat baik, akan tetapi dari keseluruhan jawaban responden terdapat 3,18% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan yaitu kurangnya kemampuan perusahaan dalam memberikan keinginan karyawan yang menyebabkan ketidakhadiran karyawan, ketidakpuasan karyawan dengan jabatan rendah dan kurangnya koordinasi yang menyebabkan pengunduran diri (*resign*).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linier berganda menjelaskan besarnya variabel kepemimpinan, variabel komunikasi dan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut :

**Tabel 5. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,291	,818		1,579	,116
	Kepemimpinan	,126	,038	,121	3,353	,001
	Komunikasi	,156	,032	,259	4,856	,000
	Lingkungan Kerja	,440	,037	,599	11,888	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah dari Hasil Penelitian, 2021

Persamaan regresi linear berganda :  $Y = 1,291 + 0,126 X_1 + 0,156 X_2 + 0,440 X_3$  artinya bahwa kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. United Rope Medan.

Berdasarkan tabel di atas hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel kepemimpinan,  $t_{hitung}$  adalah 3,353 hal ini menunjukkan bahwa hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,353 > 1,652$ ) artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. United Rope Medan. Untuk variabel komunikasi hasil uji hipotesis secara parsial atau uji  $t_{hitung}$  adalah 4,856 hal ini menunjukkan bahwa hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,856 > 1,652$ ) artinya komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. United Rope Medan. Untuk variabel lingkungan kerja hasil uji hipotesis secara parsial atau uji  $t_{hitung}$  adalah 11,888 hal ini menunjukkan bahwa hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,888 > 1,652$ ) artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi .

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 6. ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1634,156	3	544,719	361,091	,000 <sup>b</sup>
	Residual	349,980	232	1,509		
	Total	1984,136	235			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi

Sumber : Data diolah dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan data tabel 6 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 361,091 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,64 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan  $F_{hitung} (361,091) > F_{tabel} (2,64)$ , artinya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. United Rope Medan.

### Perhitungan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara kualitas kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,908 <sup>a</sup>	,824	,821	1,228

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi

Sumber : Data diolah dari Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa hasil analisis korelasi yang diperoleh menunjukkan variabel kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. United Rope Medan diperoleh nilai R sebesar 0,908 menunjukkan bahwa korelasi/ hubungan antara variabel kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. United Rope Medan adalah sangat kuat, karena angka ini berada diatas 0,5. Angka *adjusted r square* menunjukkan koefisien determinasi. Besar *adjusted r square* adalah 0,821. Hal ini berarti 82,1% perubahan variabel kepuasan kerja disebabkan oleh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 17,9 % disebabkan oleh faktor di luar variabel penelitian seperti jenjang karir, motivasi, konflik kerja dan lain-lain.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis deskriptif variabel kepemimpinan yang menyatakan bahwa terdapat 83.2% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 4,00% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam kepemimpinan yang sedang berjalan, yaitu kurangnya penerapan pengetahuan pimpinan, kurang mampu dalam memahami masalah yang sedang terjadi dalam perusahaan dan keputusan yang dibuat tidak begitu memikirkan jalannya pekerjaan.

Untuk variabel komunikasi yang menyatakan bahwa terdapat 82,7% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 4,11% responden yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam komunikasi, yaitu kurangnya tata krama dalam berkomunikasi antara pimpinan kepada bawahan maupun bawahan dengan pimpinan

maupun sesama rekan kerja, kurangnya kesesuaian informasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan, dan ketidaknyamanan lingkungan dalam berkomunikasi karena pimpinan yang terlalu mengikat dan mengatur agar karyawan tidak boleh berkomunikasi atau berbicara satu sama lain.

Untuk variabel lingkungan kerja yang menyatakan bahwa terdapat 85,6% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 3,9% responden yang memilih jawaban kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam lingkungan kerja, yaitu pewarnaan ruangan kurang dapat menyegarkan mata atau sudah lama tidak diwarnai, kurangnya musik di ruangan kerja yang menyebabkan karyawan mudah bosan dan lelah serta kelembaban udara yang tidak cocok dalam bekerja.

Untuk variabel kepuasan kerja yang menyatakan bahwa terdapat 89,12% memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana jawaban tersebut berada di antara skor 80-100 dengan kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. United Rope Medan ini dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan terdapat 3,18% yang memilih jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih terdapat kelemahan yaitu kurangnya kemampuan perusahaan dalam memberikan keinginan karyawan yang menyebabkan ketidakhadiran karyawan, ketidakpuasan karyawan dengan jabatan rendah dan kurangnya koordinasi yang menyebabkan pengunduran diri.

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan analisis regresi linear berganda diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah  $Y = 1,291 + 0,126 X_1 + 0,156 X_2 + 0,440 X_3$

Nilai koefisien regresi kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja adalah positif. Hal ini berarti kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. United Rope Medan, dimana peningkatan kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. United Rope Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel kepemimpinan,  $t_{hitung}$  adalah 3,353 hal ini menunjukkan bahwa hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,353 > 1,652$ ) artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. United Rope Medan. Untuk variabel komunikasi hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t  $t_{hitung}$  adalah 4,856 hal ini menunjukkan bahwa hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,856 > 1,652$ ) artinya komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. United Rope Medan. Untuk variabel lingkungan kerja hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t  $t_{hitung}$  adalah 11,888 hal ini menunjukkan bahwa hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11,888 > 1,652$ ) artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. United Rope Medan.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 361,091 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,64 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan  $F_{hitung}$  ( $361,091 > 2,64$ ), artinya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. United Rope Medan.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,821 atau 82,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,821 atau 82,1%, sedangkan sisa 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, seperti jenjang karir, motivasi, konflik kerja dan lain-lain.

### KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berada pada kategori sangat baik pada PT. United Rope Medan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. United Rope Medan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh diantara kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , artinya bahwa kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT. United Rope Medan.
4. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja adalah 0,821 atau 82,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,821 atau 82,5%, sedangkan sisa 17,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, seperti jenjang karir, motivasi, konflik kerja dan lain-lain.

### Saran

1. Untuk variabel kepemimpinan terdapat beberapa kelemahan yaitu : kurangnya penerapan pengetahuan pimpinan, kurang mampu dalam memahami masalah yang sedang terjadi dalam perusahaan dan keputusan yang dibuat tidak begitu memikirkan jalannya pekerjaan. Hal ini pimpinan dapat meningkatkan pengetahuan tentang jalannya pekerjaan dalam perusahaan, meningkatkan hubungan antara pimpinan dengan bawahan terutama dalam hal program kerja yang akan dilakukan dalam perusahaan dengan cara diskusi terbuka tentang masalah yang terjadi serta keputusan diambil secara musyawarah agar pekerjaan dapat berjalan semestinya.
2. Untuk variabel komunikasi terdapat beberapa kelemahan yaitu : kurangnya tata krama dalam berkomunikasi antara sesama rekan kerja, kurangnya kesesuaian informasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan dan ketidaknyamanan lingkungan dalam berkomunikasi karena pimpinan yang terlalu mengikat dan mengatur karyawan agar tidak saling berkomunikasi. Hal ini karyawan harus saling menghormati satu sama lain dan menunjukkan tata krama yang baik dalam hal berkomunikasi, pimpinan dapat menyampaikan informasi secara jelas kepada karyawan, dan diharapkan pimpinan tidak

- terlalu mengikat dan mengatur apabila ada antar karyawan saling berkomunikasi satu sama lain.
3. Untuk variabel lingkungan kerja terdapat beberapa kelemahan yaitu : pewarnaan ruangan kurang dapat menyegarkan mata atau sudah lama tidak diwarnai, kurangnya musik di dalam ruangan kerja yang menyebabkan karyawan mudah bosan dan lelah serta kelembaban udara yang tidak cocok dalam bekerja. Hal ini diharapkan perusahaan untuk dapat mengelola dan mengevaluasi tata pewarnaan ruangan kepada para pekerja seperti melakukan pengecatan ulang warna dinding ruangan kerja, diharapkan adanya media musik dalam jam waktu tertentu seperti jam istirahat, dan di dalam ruangan kerja disediakan pendingin ruangan ataupun ventilasi yang cukup sehingga kelembaban udara tetap terjaga.
  4. Untuk variabel kepuasan kerja terdapat beberapa kelemahan yaitu : kurangnya kemampuan perusahaan dalam memberikan keinginan karyawan yang menyebabkan ketidakhadiran karyawan, ketidakpuasan karyawan dengan jabatan rendah dan kurangnya koordinasi yang menyebabkan pengunduran diri (*resign*). Dalam hal ini perusahaan dapat meninjau kembali alasan penyebab ketidakhadiran karyawan dan mencoba memberikan keinginan karyawan, diharapkan pimpinan dapat lebih memerhatikan karyawan dan diharapkan koordinasi perusahaan lebih teratur dalam mengatur, menertibkan dan bekerja sama demi kelangsungan tujuan dan rencana kerja yang telah ditetapkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku :

- Afandi, Pandi, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), Zanafa Publishing, Riau.
- Arifin, R. & Muhammad, H., 2016. Pengantar Manajemen, Empatdua, Jatim.
- Badriyah, Mila, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Bangun, Wilson Dr, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Bob & Iwan, 2019. Dasar-Dasar Manajemen, CV. Diandra Primamitra Media, Yogyakarta.
- Fahmi, Ilham, 2013. Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus, Alfabeta, Bandung.
- ....., 2014. Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi, Alfabeta, Bandung.
- Fayyol, Henry, 2013. Pengantar Administrasi dan Fungsi-Fungsi Manajemen, PT. Elex Media, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2014. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20 Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. H., 2012. Manajemen Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- ....., 2014. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2013. Manajemen Sumber Daya, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmadi & Sunariah., 2014. Panduan Modern Penelitian Kuantitatif, Alfabeta, Bandung
- Laksmi, Fuad, G., dan Budiantoro, 2016. Manajemen Perkantoran Modern Cetakan Kedua, PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Liliweri, Alo, 2011. Komunikasi Serba Ada Serba Makna, Prenada Media Group, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. 2013.
- Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mulyadi, Deddy, 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, Alfabeta, Bandung.
- Rahmawati, I., Lailatus & Chabib, N.M., 2020. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, LPPM Universitas, Jombang.
- Riduwan, 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Riniwati, Harsuko, 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, UB Media, Malang.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A., 2013. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edisi 16, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Anggota IKAPI, Jakarta.
- Sepmady, Wendi, 2018. *Dasar Manajemen*, Anggota IKAPI, Malang.
- ....., 2021. *Teori Kepemimpinan*, Anggota IKAPI, Malang.
- Sinambela, L.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soetjipto, B.W., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Amara Books, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta, Bandung
- ....., 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- ....., 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sumanto, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Memasuki Revolusi Industri 4.0*, ANDI, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang, 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasional*, Andy Offset, Yogyakarta
- Sutikno, M. S., 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Holistica, Lombok.
- Sutrisno, Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Terry, George R, 2012. *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Penerjemah J-Smith D.F.M, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Umam, Khaerul, 2012. *Perilaku Organisasi*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Usman, Husaini Prof., 2014. *Manajemen. Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Vemmi, dkk., 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*, Anggota IKAPI, Sumbar.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wijono, Sutarto, 2014. *Psikologi Kinerja Edisi Kelima*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wursanto, Ignasius, 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi Edisi Dua*, Andi, Yogyakarta.
- Yasir, 2020. *Pengantar Ilmu Komunikasi Sebuah Pendekatan Kritis dan Komprehensif*, CV Budi Utama, Yogyakarta.

**Jurnal :**

- Astuti, R., & Everizkinawati, 2020. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan*, *Jurnal Ilman* (Vol.6, No.1, Februari 2018).
- Yulia, dkk, 2019. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun".* *Jurnal Manajemen dan Keuangan* (Vol.7, No.2, 2019).
- Wuwungan, R.Y., 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado*, *Junral EMBA* (Vol.5 No.2, Juni 2017)

Triharso, A., 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Multi Sarana Indotani, Mojokerto. *Jurnal Revitalisasi* (Vol. 04 No.1, Maret 2015)

