

PENGARUH KOMITMEN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. HILON SUMATERA

**Pandapotan Sitompul¹, Anitha Paulina Tinambunan², Sinar Ritonga³,
Joni Kristian Firdaus S.⁴**

^{1,2,3,4} Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi No 479 F,
20132, Indonesia

Email : pandapotan.sitompul3064@gmail.com¹, anithapaulinat@gmail.com²,
sinarritonga58@gmail.com³, jonikristian80@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera. Data diperoleh langsung dari responden (karyawan) pada PT. Hilon Sumatera. Jumlah populasi penelitian ini adalah 53 orang dan jumlah sampel melalui sampling jenuh atau sensus adalah 53 orang. Teknik analisa yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hilon Sumatera. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hilon Sumatera dengan nilai koefisien regresi 0,257 dan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ (lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan). Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hilon Sumatera dengan nilai koefisien regresi 0,407 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ (lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Hilon Sumatera dengan nilai koefisien regresi 0,305 dan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$ (lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan).

Kata Kunci : Kepuasan Kerja Karyawan, Komitmen, Komunikasi dan Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Para ahli dan praktisi manajemen telah mengakui bahwa sumber daya manusia, dalam organisasi atau perusahaan merupakan faktor sentral yang perlu mendapat perhatian. Dalam paradigma masa kini, sumber daya manusia yang bekerja dalam perusahaan adalah merupakan kekayaan (*asset*) dan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting untuk meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan modal terpenting yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, dan memberikan perhatian yang cukup pada tenaga kerjanya, sehingga karyawan terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Istilah kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang merupakan keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Robbins (2015:170) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dan ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian

(*assesment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Komitmen karyawan merupakan suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif, kesediaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan tulus dan baik serta dapat dipertanggung jawabkan. Komitmen sangatlah penting untuk mengembangkan perusahaan tersebut dan keinginan karyawan untuk mempertahankan prestasi kerja dengan berusaha bekerja untuk mencapai target realisasi. Sopiah (2008:156), mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Menurut Purwanto (2006:3), komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang lazim, baik simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku tindakan. Komunikasi karyawan sangat penting dalam suatu organisasi yang akan meningkatkan prestasi perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi tersebut merupakan proses menciptakan informasi dan saling menukar pesan dalam hubungan jaringan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang selalu berubah-ubah. Jadi dalam komunikasi itu terdapat suatu proses, dan simbol-simbol. Arti atau makna simbol tentu saja tergantung pemahaman dan persepsi komunikasi, sehingga ada umpan balik (*feedback*) bagi komunikasi setelah mendapat pesan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017:9) yang dimaksud lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

PT. Hilon Sumatera adalah perusahaan yang memproduksi bahan baku berupa *padding* dan *dacron*. PT. Hilon Sumatera juga membuka toko khusus (*factory outlet*) dengan pabrik berada di lokasi PT. Hilon Sumatera Jl. Jamin Ginting Km.11 Medan No. 64-A Medan.

Sebagai gambaran kinerja karyawan pada PT. Hilon Sumatera dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini terlihat bahwa target yang ditetapkan perusahaan dari tahun ke tahun belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan tersebut. Hal ini diduga karena komitmen karyawan masih rendah di PT. Hilon Sumatera, komunikasi yang diterapkan adalah komunikasi vertikal sehingga tidak terjadi *feedback* dalam komunikasi dan hubungan karyawan dan pimpinan kurang harmonis sehingga kepuasan kerja karyawan menurun. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Hilon Sumatera”.

Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi pada PT. Hilon Sumatera Tahun 2016-2019

Tahun	Jenis Produksi	Target (unit)	Realisasi (unit)	Penyimpangan (unit)
2016	Bedding goods	13.000	12.800	200
	Matras	16.000	15.400	400
	Bed cover	20.000	19.800	200
	Jumlah	49.000	48.000	1000
2017	Bedding goods	12.900	12.600	300
	Matras	14.700	14.500	200
	Bed cover	18.700	18.500	200

Tahun	Jenis Produksi	Target (unit)	Realisasi (unit)	Penyimpangan (unit)
2018	Jumlah	46.300	45.600	700
	Bedding goods	12.900	12.800	100
	Matras	14.700	14.650	50
	Bed cover	18.700	18.700	-
Jumlah		46.300	46.150	150
2019	Bedding goods	15.000	15.000	-
	Matras	14.000	14.000	-
	Bed cover	21.700	21.600	100
	Jumlah	50.700	50.600	100
2020	Bedding Goods	15.000	14.800	200
	Matras	14.000	13.750	250
	Bed cover	21.700	20.900	800
	Jumlah	50.700	49.450	1.250

Sumber: PT. Hilon Sumatera, 2022

Berdasarkan uraian tersebut, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?; 2) Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?; 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?; 4) Apakah komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya". Fattah (2017:65) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan, keyakinan dan pemikiran tentang bagaimana harus bersikap sehubungan dengan satu pekerjaan yang dihadapi. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*asessment*) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain). Sedangkan Robbins (2015:170) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Wibowo (2012:299) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap kepuasan yang tinggi terhadap organisasi perusahaan, sebaliknya jika seseorang merasakan tingkat kepuasan yang rendah terhadap perusahaannya maka akan berdampak negatif bagi organisasi perusahaan tersebut. Sedangkan Fattah (2017:65) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan, keyakinan dan pemikiran tentang bagaimana harus bersikap sehubungan dengan satu pekerjaan yang dihadapi.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah, karena tiap karyawan mempunyai kondisi, harapan dan keinginan yang berbeda-beda. Namun bagi karyawan dan perusahaan, kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Hal ini karena sikap dan perasaan karyawan terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan memengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Afandi (2018:82) indikator kepuasan kerja adalah: 1) Pekerjaan; 2) Upah; 3) Promosi; 4) Pengawas; 5) Rekan kerja. Sementara itu menurut Robbins (2015:181-182), indikator kepuasan kerja karyawan

adalah: 1) Kondisi Kerja yang mendukung; 2) Gaji atau upah yang pantas; 3) Rekan kerja yang mendukung. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya dengan indikator yaitu upah, promosi, pengawas, rekan kerja, kondisi kerja yang mendukung.

Komitmen Karyawan

Sumber daya manusia adalah *asset* perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar karyawan yang berkualitas tetap berada dalam perusahaan, untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus memiliki komitmen. Komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dan berkualitas selalu dapat diandalkan dan akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal.

Menurut Sopiah (2008:156), komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi mencakup keterlibatan kerja kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi (Busro, 2018: 72). Sementara itu Robbins dan Judge (2007:78) menyatakan komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya.

Indikator yang mempengaruhi tingkat komitmen karyawan dalam suatu organisasi menurut Soekidjan (2009:72) adalah: 1) Melakukan upaya penyesuaian; 2) Kesetiaan; 3) Mendukung secara aktif; 4) Melakukan pengorbanan pribadi. Sementara itu menurut Triatna (2015:122), adapun indikator komitmen karyawan yaitu: 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi; 2) Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi; 3) Penerimaan nilai dan tujuan perusahaan; 4) Tinggi rendahnya tingkat kemangkiran.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka komitmen karyawan merupakan suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif dalam melakukan pekerjaannya dengan tulus dan baik serta dapat dipertanggungjawabkan dengan indikator yaitu melakukan upaya penyesuaian, kesetiaan, mendukung secara aktif, melakukan pengorbanan pribadi penerimaan nilai dan tujuan perusahaan, tinggi rendahnya tingkat kemangkiran.

Komunikasi

Kehidupan manusia di dunia tidak dapat dilepaskan dari aktivitas komunikasi karena komunikasi merupakan bagian integral dari sistem dan tatanan kehidupan sosial manusia dan masyarakat. Aktivitas komunikasi dapat dilihat pada setiap aspek kehidupan sehari-hari manusia yaitu sejak dari bangun tidur sampai manusia beranjak tidur pada malam hari. Bisa dipastikan sebagian besar dari kegiatan kehidupan kita menggunakan komunikasi baik komunikasi verbal maupun nonverbal.

Komunikasi tampak lebih cenderung mengarah pada sejauh mana keefektifan proses berbagi antarpelaku komunikasi. Komunikasi yang efektif adalah komunikasi yang berhasil melahirkan kebersamaan (*commonness*), kesepahaman antara sumber (*source*) dengan penerima (*audience*). Sebuah komunikasi efektif apabila audience menerima pesan, pengertian dan lain-lain persis sama seperti apa yang dikehendaki oleh penyampai.

Menurut Putri (2017 : 37) komunikasi adalah proses yang terus berlangsung dan dinamis, menerima dan mengirim pesan dengan tujuan berbagi makna. Pertukaran informasi yang terjadi diantara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis, tetapi yang juga menggunakan alat komunikasi yang canggih. Sedangkan Bangun (2012:360) menyatakan komunikasi adalah penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi tersebut.

Sementara itu menurut Mangkunegara (2015:223), komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud dan pengertian komunikasi yang akan digunakan untuk operasionalisasi variabel yaitu menurut Mangkunegara (2015:223), komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Efektifnya sebuah komunikasi adalah jika pesan yang dikirim memberikan pengaruh terhadap komunikan, artinya bahwa informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik sehingga menimbulkan respon atau umpan balik dari penerimanya. Menurut Suranto (2010:105), ada beberapa indikator komunikasi yakni: 1) Pemahaman; 2) Kesenangan; 3) Pengaruh pada sikap; 4) Hubungan yang makin baik; 5) Tindakan kedua belah pihak. Menurut Umam (2010: 229), ada beberapa indikator untuk membangun komunikasi yang efektif yakni: 1) Kejelasan; 2) Ketepatan; 3) Konteks, Alur; 4) Budaya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud, dengan indikator yaitu pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, tindakan kedua belah pihak, konteks, alur dan budaya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal penting bagi produktivitas organisasi dan prestasi kerja karyawan yang dirancang akan memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Menurut Nitisemito (2011:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sementara itu menurut Mardina (2001:55) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Sunyoto (2015 : 38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sementara itu menurut Sedarmayanti (2017 : 26), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja menurut Rivai (2006:165) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan Mangkunegara (2005 : 105) yaitu: 1) Cahaya dan penerangan; 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja; 3) Sirkulasi udara di tempat kerja; 4) Kebisingan di tempat kerja; 5) Dekorasi di tempat kerja; 6) Keamanan di tempat kerja; 7) Hubungan atasan dengan bawahan. Menurut Suwatno dan Priansa (2011:163-164), indikator lingkungan yaitu: 1) Faktor lingkungan kerja fisik; 2) Faktor lingkungan kerja non fisik; 3) Faktor lingkungan psikis.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal dengan indikator cahaya atau penerangan, keamanan di tempat kerja, hubungan

atasan dengan bawahan, rencana ruang kerja, rencana pekerjaan, pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk dan frustrasi.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka berpikir memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka berpikir dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja

Keberhasilan sebuah perusahaan salah satunya adalah keberhasilan manajemen menumbuhkan komitmen karyawan, seberapa jauh komitmen karyawan dapat mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Dimana komitmen karyawan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka dan tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja serta keinginannya memelihara keanggotaan. Komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi.

Dengan adanya komitmen maka akan memengaruhi tingkat produktivitas seseorang dalam bekerja dan akan menimbulkan kepuasan kerja. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal yang akan memberikan kepuasan dalam bekerja. Busro (2018 : 75) berpendapat komitmen organisasi merupakan komponen yang paling penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pada sebagian besar organisasi yang tingkat stresnya tinggi, akan berakibat pada rendahnya kepuasan dan rendahnya produktivitas kerja serta rendahnya komitmen organisasi. Sebaliknya, pada organisasi yang tingkat komunikasi interpersonalnya tinggi, akan meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti komitmen dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Samosir (2020) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, Komitmen Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Bina Agung Medan”. Penelitian ini menyatakan etos kerja, motivasi, komitmen guru baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,668 atau 66,8% artinya besar variasi yang dapat diberikan etos kerja, motivasi, komitmen guru terhadap kepuasan kerja guru sebesar 66,8% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain diluar penelitian.

Munizu (2010) melakukan penelitian dengan judul “Persepsi Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Sulsel Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai *loading factor*, menunjukkan juga bahwa komitmen karyawan mempunyai pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 0,592 atau 59,2%.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi pada dasarnya merupakan suatu proses yang menjelaskan siapa, mengatakan apa, dengan saluran apa, kepada siapa, dengan akibat apa atau hasil apa. Komunikasi merupakan hal yang paling penting dalam perusahaan. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan erat kaitannya dengan kinerja karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi diperlukan komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kerjasama sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan kepuasan kerja karyawan meningkat. Sedangkan komunikasi yang tidak baik akan

menimbulkan konflik (Robbins, 2015:145) sehingga kepuasan kerja karyawan menurun. Apabila komunikasi berjalan dengan baik, maka tidak akan terjadi missskomunikasi dan akan memperlancar aktifitas kerja.

Suhida (2019) menyatakan dalam penelitiannya dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan”. Penelitian ini menyatakan komunikasi dan motivasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,323 atau 32,2% artinya 32,3% variabel kepuasan kerja (Y) yang dipengaruhi Komunikasi (X_1) dan Motivasi (X_2). Sisanya 67,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nurrachmah (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Jasa Keuangan di Bandung”. Hasil penelitian ini menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien korelasi kuadrat dengan besaran 0,309. Bila dikonversi kedalam koefisien determinasi akan menghasilkan nilai 30,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi pada kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi komunikasi sebesar 30,9%. Adapun sisanya sebesar 69,1% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik. Tempat kerja dimana seseorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu yang baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada proses kerjanya.

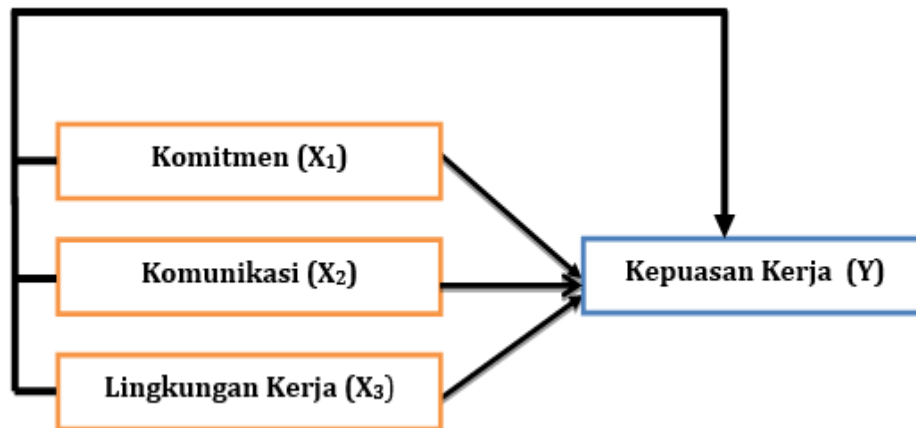
Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman sangatlah besar pengaruhnya dalam suatu perusahaan dimana para karyawan bekerja. Lingkungan perusahaan dibagi dua sisi yaitu lingkungan luas yang umum menggambarkan kekuatan yang berbeda diluar perusahaan, sedangkan lingkungan dalam adalah factor-faktor di dalam perusahaan dimana berlangsungnya kegiatan perusahaan.

Menurut Robbins (2015: 99) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern. Pendapat tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.

Yulianti (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Rumah Sakit Juanda Kuningan Jl. Ir. H. Juanda No 207 Kuningan, Jawa Barat)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Besarnya nilai R^2 sebesar 0,967 atau 96,7% artinya kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja sebesar 96,7% sedangkan sisanya 3,3% lagi dijelaskan variabel penelitian lain diluar penelitian ini.

Sahira (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar”. Penelitian ini menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan besar pengaruh 0,600 atau 60% besar pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil telaah pustaka dan hasil penelitian terdahulu maka kerangka teoritis yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka Martono (2010:57). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah.

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H₂: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H₄: Komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada lokasi penelitian bagian produksi PT. Hilon Sumatera, yang beralamat di Jl. Jamin Ginting KM 11 No. 64-A, Simpang Selayang, Kec. Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:117). Sampel adalah bagian dan jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2015:118). Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan produksi yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh atau sensus (dikarenakan populasi dan sampel jumlahnya sama), yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2015:124). Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah 53 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Sciences*) versi 24. Hasil uji validitas dan reliabilitas dari perhitungan diketahui bahwa pernyataan dalam penelitian ini sudah reliabel, karena *Cronbach's Alpha* $0,944 > 0,50$. Dan $r_{hitung} > 0,30$ bahwa seluruh variabel penelitian sudah reliabel, karena *Cronbach's Alpha if item deleted* $> 0,50$.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda yang berguna untuk mengetahui pengaruh komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 24.

Berikut hasil pengolahan regresi berganda yang dapat ditampilkan pada table 2:

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.549	2.886		.537	.594
	Komitmen	.257	.102	.229	2.514	.015
	Komunikasi	.407	.110	.436	3.720	.001
	Lingkungan Kerja	.305	.126	.315	2.412	.020

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Diolah dengan SPSS Versi 24

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi di atas, maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut: $KK = 1,549 + 0,257K + 0,407Km + 0,305LK + e$

1. Nilai 1,549 adalah nilai konstanta yang artinya apabila variabel X (komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja) konstan atau tidak ada perubahan maka besarnya nilai variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 1,549.
2. Nilai 0,257 pada variabel komitmen (X_1) artinya bila X_1 meningkat 1 satuan maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,257 satuan.
3. Nilai 0,407 pada variabel komunikasi (X_2) artinya bila X_2 meningkat 1 satuan maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,407 satuan.
4. Nilai 0,305 pada variabel lingkungan kerja (X_3) artinya bila X_3 meningkat 1 satuan maka kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,305 satuan.

Dilihat dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera dan komunikasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan komitmen dan lingkungan kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja dapat dilihat hasil pengolahan SPSS 24 pada table 2 di atas.

Tabel 2 di atas menunjukkan secara parsial pengaruh komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha < 5\%$ dan uji satu arah, sehingga diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,0096 dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan

variabel terikat maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari $\alpha < 5\%$. Maka dari tabel dapat diketahui bahwa:

1. nilai uji t_{hitung} untuk variabel komitmen sebesar $2,514 > 2,010$ dan tingkat signifikan sebesar $0,015 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Nilai uji t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar $3,720 > t_{tabel} 2,010$ dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Nilai uji t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar $2,412 > t_{tabel} 2,010$ dan tingkat signifikan $0,020 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara variabel bebas yaitu komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.117	3	154.372	60.516	.000 ^b
	Residual	124.996	49	2.551		
	Total	588.113	52			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen, Komunikasi						

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 24

Dari pengolahan tabel 3. tersebut diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar $60,516 > F_{tabel}$ sebesar $2,790$ dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera.

Koefisien Determinasi (R^2)

Sedangkan untuk koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini untuk mengetahui variasi antara komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera. Berdasarkan *Print output SPSS* versi 24 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.774	1.59717
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen, Komunikasi				

Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 24

Tabel 4 menunjukkan Koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,787 atau 78,7% berarti variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 78,7% dan sisanya sebesar 21,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini antara lain seperti disiplin kerja dan etos kerja.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Hilon Sumatera.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Hilon Sumatera

Dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen adalah 2,514 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,010 sehingga $2,514 > 2,010$. Selain itu untuk nilai signifikansinya ($0,015 < 0,05$) dengan memperhatikan nilai t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan diterimanya H_a berarti komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai koefisien regresi variabel komitmen sebesar 0,257 yang berarti jika komitmen naik 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,257 satuan, begitu sebaliknya. Dapat dilihat dari uji validitas secara parsial pada variabel komitmen dengan indikator melakukan upaya penyesuaian, kesetiaan, mendukung secara aktif, melakukan pengorbanan pribadi penerimaan nilai dan tujuan perusahaan, tinggi rendahnya tingkat kemangkiran dengan demikian indikator dari variabel komitmen tersebut perlu dipelihara dan ditingkatkan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Komitmen karyawan merupakan suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif melainkan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif dalam melakukan pekerjaannya dengan tulus dan baik serta dapat dipertanggungjawabkan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang mendasarinya dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Munizu (2010) yang menyatakan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Hilon Sumatera

Dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi adalah 3,720 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,010 sehingga $3,720 > 2,010$. Selain itu untuk nilai signifikansinya ($0,001 < 0,05$) dengan memperhatikan nilai t_{tabel} (satu arah) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,407 yang berarti jika komunikasi naik 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,407 satuan, begitu sebaliknya. Dapat dilihat dari uji validitas secara parsial pada variabel komunikasi dengan indikator pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, tindakan kedua belah pihak, konteks, alur dan budaya dengan demikian indikator dari variabel komunikasi perlu dipelihara dan ditingkatkan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang mendasarinya dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhida (2019) dan Nurrachmah (2021) yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Hilon Sumatera

Dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 2,412 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,010 sehingga $2,412 > 2,010$. Selain itu untuk nilai signifikansinya ($0,020 < 0,05$) dengan memperhatikan nilai t_{tabel} (satu arah) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan diterimanya H_a berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja pada PT. Hilon Sumatera. Hal ini juga dapat dilihat dari nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,305 yang berarti jika lingkungan kerja naik 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,305 satuan, begitu sebaliknya. Dapat dilihat dari uji validitas secara parsial pada variabel kondisi kerja dengan indikator cahaya atau penerangan, keamanan di tempat kerja, hubungan atasan dengan bawahan, rencana ruang kerja, rencana pekerjaan, pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk dan frustrasi dengan demikian indikator dari variabel lingkungan kerja perlu dipelihara dan ditingkatkan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang mendasarinya namun, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahira (2018) dan Yulianti (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Hilon Sumatera

Dilihat dari hasil pengujian secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar 60,516 > F_{tabel} sebesar 2,790 dengan tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera.

Pada tabel 17 menunjukkan koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R-Square* sebesar 0,787 atau 78,7%. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 78,7% pada PT. Hilon Sumatera. Sedangkan sisanya sebesar 21,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini antara lain seperti disiplin kerja dan etos kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan: 1) Persamaan regresi linear berganda $KK = 1,549 + 0,257K + 0,407Km + 0,305LK + e$. Dilihat dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera dan komunikasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan komitmen dan lingkungan kerja; 2) Dilihat dari hasil uji t, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima; 3) Dilihat dari hasil uji t, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima; 4) Dilihat dari hasil uji t, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima; 5) Dilihat dari hasil uji F, disimpulkan bahwa komitmen, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Hilon Sumatera. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima; 6) Nilai koefisien determinan (*R Square*) adalah sebesar 0,787 artinya, kepuasan kerja pada PT Hilon Sumatera dapat dijelaskan oleh komitmen, komunikasi

dan lingkungan kerja sebesar 78,7%, sedangkan 21,3% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja dan etos kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka saran yang dapat peneliti ajukan adalah sebagai berikut: 1) Sebaiknya perusahaan lebih mempertahankan komitmen melalui kesetiaan karyawan pada norma-norma yang ditetapkan perusahaan agar tingkat kemangkiran karyawan rendah hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan; 2) Sebaiknya perusahaan mempertahankan komunikasi melalui konteks informasi yang diterima karyawan agar sesuai dengan keadaan yang terjadi sehingga kepuasan kerja akan meningkat; 3) Sebaiknya perusahaan memperhatikan rasa frustrasi karyawan pada prestasi kerja karyawan, agar karyawan lain ikut termotivasi sehingga karyawan merasa tenang dan kepuasan kerja akan meningkat; 4) Untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di waktu yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fattah, H. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi Revisi 2*. Jakarta : Rajawali Pers
- Nitisemito, Alex S. 2011. *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia*.
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Putri, Kinkin Yuliaty Subarsa. 2017. *Teori Komunikasi*. Jakarta, Nerbitinbuku.com
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada*.
- Rivai, Veithzal. dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Raja Wali Pres: Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung, Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Suranto, Aw. 2010. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi. Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Triatna, C. 2015. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi ke 3)*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Widodo, Eko Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Munizu, Musran. 2010. Persepsi Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank SulSel Makassar. Jurnal Keuangan dan Perbankan, Vol. 14, No.1. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin
- Nurrachmah, Sitti. 2021. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Jasa Keuangan di Bandung. Jurnal Komunikasi Universal. Politeknik LP3I Bandung
- Sahira. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Skripsi. Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
- Samosir, Anita Tresia. 2020. Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, Komitmen Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Bina Agung Medan. Tesis. Medan. Universitas Sumatera Utara: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis: Magister Ilmu Manajemen
- Suhida, Wilda. 2019. Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Iskandar Muda Medan. Skripsi. Medan. Muhammadiyah Sumatera Utara: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
- Yulianti, Eli. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Rumah Sakit Juanda Kuningan Jl. Ir. H. Juanda No 207 Kuningan, Jawa Barat). Skripsi. Yogyakarta. Universitas Santa Dharma: Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan: Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial