



**PENGARUH PENGAWASAN, KONDISI KERJA DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. FAST FOOD  
INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**DIKI ARDIAN**  
NPM. 1615310567

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA** : DIKI ARDIAN  
**NPM** : 1615310567  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**JENJANG** : S1 (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH PENGAWASAN, KONDISI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. FAST FOOD INDONESIA

MEDAN, JULI 2020

**KETUA PROGRAM STUDI**



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (Dr. BAMBANG WIDJARNAKO, S.E., M.M)

**PEMBIMBING I**

(ABDI SEYI AWAN, S.E., M.Si)

**PEMBIMBING II**

(HARIANTO, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : DIKI ARDIAN  
NPM : 1615310567  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : SI (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGAWASAN, KONDISI KERJA DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. FAST FOOD INDONESIA

MEDAN, JULI 2020



**KETUA**

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

**ANGGOTA - I**

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

**ANGGOTA - II**

(HABLIANTO, S.E., M.M)

**ANGGOTA - III**

(Dr. BAMBANG WIDJARNAKO, S.E., M.M)

**ANGGOTA-IV**

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DIKI ARDIAN  
NPM : 1615310567  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGAWASAN, KONDISI KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. FAST FOOD INDONESIA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.





## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diki Ardian  
Tempat/Tanggal lahir : Padang Brahrang, 07 Agustus 1995  
NPM : 1615310567  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jln. Marelan Raya Tanah 600 Medan Marelan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2020

Yang membuat pernyataan



Materai 6000

**Diki Ardian**

**NPM : 1615310567**



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: DINI ARDIAN
Tempat/Tgl. Lahir	: PADANG BRAHRAING / 07 Agustus 1995
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615310567
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 144 SKS, IPK 3.44
Nomor Hp	: 082185016563

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia

Catatan : Dulu Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

  
 Rektor  
  
 Ir. Dhokti Alansyah, M. T., Ph. D.

Medan, 07 Maret 2020  
 Pemohon,  
  
 ( Dini Ardian )

Tanggal : .....  
 Ditahkán oleh :  
  
 Dekan  
 ( Dr. Surya Nita, S.P., M.Hum. )  
 Tanggal : 19/03/20  
 Disetujui oleh:  
  
 Ka. Prodi Manajemen  
 ( Nurafrius Siman, SE., M.Si. )

Tanggal : 7/03/2020  
 Disetujui oleh :  
  
 Dosen Pembimbing I  
 ( Abdi Perawan, SE., M.Si )  
 Tanggal : 11/03/2020  
 Disetujui oleh:  
  
 Dosen Pembimbing II  
 ( Maganto, SE., AM. )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DIKI ARDIAN  
 NPM : 1615310567  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si  
 Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
17 Mei 2020	Proposal sudah direvisi dan dikoreksi. Acc Seminar Proposal Silahkan dilanjutkan ke Dosen Pembimbing II	Disetujui	
04 Agustus 2020	Acc Sidang Meja Hijau, silahkan melanjutkan ke Doping 2.	Disetujui	
02 November 2020	Acc Jilid Luk.	Disetujui	

Medan, 12 November 2020  
 Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DIKI ARDIAN  
NPM : 1615310567  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Harianto, SE.,MM.  
Judul Skripsi : Pengaruh Peningkatan, Kondisi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Agustus 2020	di perhatikan dengan penulisan serta daftar isi, dan teori disesuaikan dengan indikator . dalam pengaturannya mangin lihat panduan dan daftar pustaka disesuaikan dengan teori dan referensi yang lain.	Revisi	
10 Agustus 2020	ACC seminar Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 12 November 2020  
Dosen Pembimbing,



Harianto, SE.,MM.





**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS	: UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN
Fakultas	: SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing II	: HARLANTO, S.E., M.M
Nama Mahasiswa	: DANI ARDIAN
Jurusan / Program Studi	: MANAJEMEN
No. Stambuk / NPM	: 1615310007
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Judul Skripsi	: Pengaruh Lingkungan, Kondisi Kerja dan Komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
05/08 2020	- penomoran Halaman diperbaiki Scope		
	- ketika janga terlalu tebal		
	Ace Merja Hinga		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Harlanto, S.E., M.M

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 26 Agustus 2020  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DIKI ARDIAN  
 Tempat/Tgl. Lahir : PADANG BRAHRANG / 07/08/1995  
 Nama Orang Tua : SUNARDI  
 N. P. M : 1615310567  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082185016563  
 Alamat : Jl Marelan raya tanah 600 Medan Marelan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan Indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Tertampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Tertampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>

Periode Wisuda Ke :

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



DIKI ARDIAN  
 1615310567

**Catatan :**

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan,
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.





**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 2683/PERP/BP/2020**

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : DIKI ARDIAN  
N.P.M. : 1615310567  
Tingkat/Semester : Akhir  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 10 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 10 Agustus 2020  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,

Suglarjo, S.Sos., S.Pd.I



**SURAT PERNYATAAN**

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : DIKI ARDIAN  
N. P. M : 1615310567  
Tempat/Tgl. Lahir : PADANG BRAHRANG / 07/08/1995  
Alamat : Jl Marelan raya tanah 600 Medan Marelan  
No. HP : 082185016563  
Nama Orang Tua : SUNARDI/YANTI  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 22 Agustus 2020  
Yang Membuat Pernyataan



DIKI ARDIAN  
1615310567

Acc Seminar Meja Hijau

05/08  
2020



(Horianto. ss. mm)

**PENGARUH PENGAWASAN, KONDISI KERJA DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. FAST FOOD  
INDONESIA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**DIKI ARDIAN**

NPM. 1615310567

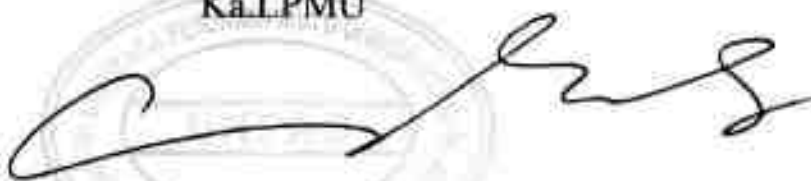
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2020**

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU  
  
Cahyo Pramono, SE.,MM

## ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, dimana  $t_{hitung} 9,249 > t_{tabel} 2,001$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, dimana  $t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 2,001$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, dimana  $t_{hitung} 2,769 > t_{tabel} 2,001$  dan signifikan  $0,045 < 0,05$ . Pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, dimana  $F_{hitung} 71,287 > F_{tabel} 2,76$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci : Pengawasan, Kondisi Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja**



## **ABSTRACT**

*The analysis of the study aims to determine the supervision, working conditions and communication partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Fast Food Indonesia. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of SPSS version 16.0. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 61 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that partially positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Fast Food Indonesia, where  $t_{count} 9,249 > t_{table} 2,001$  and significant  $0,000 < 0,05$ . Working conditions partially positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Fast Food Indonesia, where  $t_{count} 3,491 > t_{table} 2,001$  and significant  $0,001 < 0,05$ . Partial communication has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Fast Food Indonesia, where  $t_{count} 2,769 > t_{table} 2,001$  and significant  $0,045 < 0,05$ . Supervision, working conditions and communication simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Fast Food Indonesia, where  $F_{count}$  is  $71,287 > F_{table} 2,76$  and significant  $0,000 < 0,05$ .*

**Keywords : Supervision, Working Conditions, Communication and Job Satisfaction**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I           PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
<b>BAB II          TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	9
1. Kepuasan Kerja .....	9
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	10
c. Komponen Kepuasan Kerja .....	12
d. Indikator Kepuasan Kerja .....	13
2. Pengawasan Kerja .....	14
a. Pengertian Pengawasan Kerja.....	14
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja.....	15
c. Macam-macam pengawasan Kerja .....	15
d. Syarat-syarat Pengawasan Kerja.....	16
e. Teknik Pengawasan Kerja.....	17
f. Indikator Pengawasan kerja .....	17
3. Kondisi Kerja .....	19
a. Pengertian Kondisi Kerja .....	19
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja.....	20
c. Indikator Kondisi Kerja.....	25
4. Komunikasi Kerja .....	27
a. Pengertian Komunikasi Kerja .....	27
b. Peran Komunikasi Kerja .....	28
c. Proses Komunikasi Kerja.....	29
d. Fungsi Komunikasi Kerja .....	31

	e. Hambatan Dalam Komunikasi Kerja .....	32
	f. Indikator Komunikasi Kerja.....	33
	B. Penelitian Terdahulu .....	36
	C. Kerangka Konseptual .....	37
	D. Hipotesis.....	39
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	A. Pendekatan Penelitian .....	41
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	41
	C. Definisi Operasional Variabel.....	42
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	43
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	44
	F. Teknik Analisis Data.....	44
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	49
	1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	49
	2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	51
	3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	70
	4. Pengujian Asumsi Klasik .....	74
	5. Regresi Linier Berganda .....	79
	6. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ).....	80
	B. Pembahasan.....	82
	1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja .....	82
	2. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ....	83
	3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	83
	4. Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	84
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	85
	B. Saran.....	86
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
	<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>90</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kepuasan Kerja PT. Fast Food Indonesia .....	2
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Pengawasan PT. Fast Food Indonesia .....	3
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Kondisi Kerja PT. Fast Food Indonesia .....	3
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Komunikasi PT. Fast Food Indonesia .....	4
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	36
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian .....	41
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.5 Pernyataan X <sub>1.1</sub> .....	51
Tabel 4.6 Pernyataan X <sub>1.2</sub> .....	52
Tabel 4.7 Pernyataan X <sub>1.3</sub> .....	52
Tabel 4.8 Pernyataan X <sub>1.4</sub> .....	53
Tabel 4.9 Pernyataan X <sub>1.5</sub> .....	53
Tabel 4.10 Pernyataan X <sub>1.6</sub> .....	54
Tabel 4.11 Pernyataan X <sub>1.7</sub> .....	55
Tabel 4.12 Pernyataan X <sub>1.8</sub> .....	55
Tabel 4.13 Pernyataan X <sub>1.9</sub> .....	56
Tabel 4.14 Pernyataan X <sub>2.1</sub> .....	56
Tabel 4.15 Pernyataan X <sub>2.2</sub> .....	57
Tabel 4.16 Pernyataan X <sub>2.3</sub> .....	58
Tabel 4.17 Pernyataan X <sub>2.4</sub> .....	58
Tabel 4.18 Pernyataan X <sub>2.5</sub> .....	59



Tabel 4.19	Pernyataan $X_{2.6}$ .....	59
Tabel 4.20	Pernyataan $X_{2.7}$ .....	60
Tabel 4.21	Pernyataan $X_{2.8}$ .....	61
Tabel 4.22	Pernyataan $X_{2.9}$ .....	61
Tabel 4.23	Pernyataan $X_{3.1}$ .....	62
Tabel 4.24	Pernyataan $X_{3.2}$ .....	62
Tabel 4.25	Pernyataan $X_{3.3}$ .....	63
Tabel 4.26	Pernyataan $X_{3.4}$ .....	64
Tabel 4.27	Pernyataan $X_{3.5}$ .....	64
Tabel 4.28	Pernyataan $X_{3.6}$ .....	65
Tabel 4.29	Pernyataan Y.1 .....	65
Tabel 4.30	Pernyataan Y.2 .....	66
Tabel 4.31	Pernyataan Y.3 .....	66
Tabel 4.32	Pernyataan Y.4 .....	67
Tabel 4.33	Pernyataan Y.5 .....	68
Tabel 4.34	Pernyataan Y.6 .....	68
Tabel 4.35	Pernyataan Y.7 .....	69
Tabel 4.36	Pernyataan Y.8 .....	69
Tabel 4.37	Pernyataan Y.9 .....	70
Tabel 4.38	Uji Validitas $X_1$ (Pengawasan).....	71
Tabel 4.39	Uji Validitas $X_2$ (Kondisi Kerja).....	71
Tabel 4.40	Uji Validitas $X_3$ (Komunikasi).....	72
Tabel 4.41	Uji Validitas Y (Kepuasan Kerja) .....	72
Tabel 4.42	Uji Reliabilitas $X_1$ (Pengawasan).....	73
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas $X_2$ (Kondisi Kerja) .....	73
Tabel 4.44	Uji Reliabilitas $X_3$ (Kompensasi).....	74
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas Y (Komunikasi) .....	74
Tabel 4.46	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	76
Tabel 4.47	Uji Multikolinearitas .....	77
Tabel 4.48	Regresi Linier Berganda .....	79
Tabel 4.49	Uji Simultan .....	80
Tabel 4.50	Uji Parsial.....	81

Tabel 4.51 Uji Determinasi .....	82
----------------------------------	----

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	39
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas .....	75
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas .....	75
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	78

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul “**Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia**”. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. Bambang Widjarnako, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Abdi Setiwan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Harianto, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku dan teman-teman, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juli 2020  
Penulis

**Diki Ardian**  
**NPM : 1615310567**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Untuk menciptakan kepuasan kerja, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Sumberdaya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan kepuasan kerja.

Menurut Rivai (2014:53), kepuasan kerja adalah “pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang”. Kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila perusahaan memperhatikan pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi, terutama pada perusahaan PT. Fast Food Indonesia.



Berdasarkan pra survei terdapat masalah kepuasan kerja PT. Fast Food Indonesia pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Kepuasan Kerja PT. Fast Food Indonesia**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.	24	38,71%	38	61,29%	61	100%
2	Karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.	27	43,55%	35	56,45%	61	100%
3	Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.	26	41,94%	36	58,06%	61	100%

*Sumber: PT. Fast Food Indonesia (2020)*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa karyawan belum dapat bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi. Karyawan belum memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan dan karyawan belum dapat berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi, di dalam perusahaan.

Menurut Ibrahim (2015:155), pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Rekrutmen sangat berkaitan dengan pengawasan dan hasil pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini kepuasan kerja sehingga rekrutmen berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kepuasan kerja PT. Fast Food Indonesia pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Pengawasan PT. Fast Food Indonesia**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Perusahaan menetapkan standar kerja masing-masing kepada karyawan.	25	40,33%	37	59,67%	61	100%
2	Memeriksa hasil – hasil kerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan.	24	38,71%	38	61,29%	61	100%
3	Apabila melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, pimpinan akan menegur untuk diperbaiki.	26	41,94%	36	58,06%	61	100%

Sumber: PT. Fast Food Indonesia (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui bahwa perusahaan belum sepenuhnya menetapkan standar kerja masing-masing kepada karyawan. Perusahaan belum sepenuhnya memeriksa hasil kerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan dan karyawan yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, pimpinan belum sepenuhnya menegur untuk diperbaiki.

Menurut Nitisemito (2015:183), kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Kondisi kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan pra survei terdapat masalah kondisi kerja PT. Fast Food Indonesia pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Kondisi Kerja PT. Fast Food Indonesia**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.	28	45,17%	34	54,83%	61	100%
2	Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.	26	41,94%	36	58,06%	61	100%
3	Karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.	24	38,71%	38	61,29%	61	100%

Sumber: PT. Fast Food Indonesia (2020)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa suasana kerja di dalam perusahaan belum menyenangkan. Tim kerja belum selalu aktif dan belum mampu bekerja sama serta karyawan belum mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Purwanto (2015:4), “komunikasi kerja didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi (kemampuan dan keahlian) merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sehingga kepuasan kerja juga akan berpengaruh.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah komunikasi PT. Fast Food Indonesia pada tabel 1.4 sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Mengenai Komunikasi PT. Fast Food Indonesia**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Koordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan terjalin dengan baik.	25	40,33%	37	59,67%	61	100%
2	Koordinasi kepada sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan terjalin dengan baik.	23	37,00%	39	62,90%	61	100%

Sumber: PT. Fast Food Indonesia (2020)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas dapat diketahui bahwa koordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan belum terjalin dengan baik serta koordinasi kepada sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan belum terjalin dengan baik.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan berjudul **“Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja Dan**

## **Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Fast Food Indonesia”.**

### **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

#### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya pengawasan pemimpin terhadap penilaian pekerjaan karyawan.
- b. Suasana kerja dalam perusahaan belum menyenangkan.
- c. Koordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan belum terjalin dengan baik.
- d. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan.

#### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia di KFC Jalan Mangosidi.

### **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan tulisan yang berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai suatu kasus atau topik tertentu yang biasanya terletak di awal proposal atau laporan. Rumusan masalah terletak setelah latar belakang suatu karya tulis tersebut. Berdasarkan identifikasi masalah maka rumusan masalah yaitu:

1. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia?
2. Apakah kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia?
3. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia?
4. Apakah pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia.
- b. Untuk mengetahui kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia.
- c. Untuk mengetahui komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia.
- d. Untuk mengetahui pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia.

## 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat banyak bagi berbagai pihak yaitu:

a. Bagi PT. Fast Food Indonesia

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja.

b. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja.

c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Putra (2019), yang berjudul: “pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Ramada Bintang Bali”. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja.



2. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 92 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 61 karyawan/responden.
3. **Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
4. **Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Ramada Bintang Bali, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Fast Food Indonesia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner (2015:271) adalah “efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya”. Menurut Rivai (2014:53) kepuasan kerja adalah “pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang”. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Gibson (2013:178) menyebutkan kepuasan kerja adalah “sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan”. Menurut Samsudin (2013:32), kepuasan kerja adalah ”perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

## b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gibson (2013:179), “banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja yaitu:

### 1) Pengawasan

Kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki.

### 2) Karakteristik pekerjaan

Sifat atau tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang dirasakan dari pekerjaan itu sendiri.

### 3) Kondisi Kerja

Serangkaian **kondisi** atau **keadaan** lingkungan **kerja** dari suatu perusahaan yang menjadi tempat **bekerja** dari para karyawan yang **bekerja** didalam lingkungan tersebut.

### 4) Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*equitable reward*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

### 5) Penyeliaan

Memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan tenaga kerja dengan penyeliaan. Ada dua jenis hubungan atasan bawahan; pertama, hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja, untuk memuaskan nilai-nilai yang menantang serta dianggap

penting bagi tenaga kerja. Kedua, hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

6) Komunikasi

Merupakan proses penyampaian informasi baik secara verbal maupun non verbal untuk mencapai pengertian dan penerimaan.

7) Kondisi kerja yang menunjang

Kondisi kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip organisasi dalam kondisi kerja seperti kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja”.

Menurut Kreitner (2015:273), “banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji,

jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya”.

**c. Komponen Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2014:55), komponen yang menentukan kepuasan kerja adalah:

- 1) Kerja yang secara mental menantang akan membuat karyawan lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.
- 2) Ganjaran yang pantas, dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung mempunyai arti karyawan yang peduli dengan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang baik.
- 4) Rekan kerja yang mendukung apabila karyawan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi dalam pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya karyawan dengan tipe kepribadian *kongruen* (sama atau sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya akan menemukan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka”.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Gibson (2013:182), menyatakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
- 2) Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan social”.

Menurut Kreitner (2015:273), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, adanya sejumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan merata dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
- 2) Kepuasan terhadap supervisi, bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja di dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan kepuasan terhadap rekan kerja.

## **2. Pengawasan Kerja**

### **a. Pengertian Pengawasan Kerja**

Menurut Ibrahim (2015:155), pengawasan kerja adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Menurut Handoko (2015:30) pengawasan kerja adalah usaha sistematis untuk menentukan standar pelaksanaan dan tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan-tindakan yang diperlukan untuk koreksi guna menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Pengawasan kerja merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2014:125).

Sementara itu menurut Syafri (2013:283) pengawasan kerja adalah keseluruhan sistem, teknik, cara yang mungkin dapat digunakan oleh seorang manajer untuk menjamin agar segala aktivitas yang dilakukan dalam organisasi benar-benar menerapkan prinsip efisiensi dan mengarah pada upaya untuk mencapai keseluruhan tujuan organisasi. Menurut Manullang (2013:174) Pengawasan kerja adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengkoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengawasn kerja dalam penelitian ini adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja**

Menurut Ibrahim (2015:159), faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan kerja adalah:

1) Rekrutmen

Proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

2) Fasilitas kerja

segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

3) Lingkungan kerja

suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

#### **c. Macam-macam pengawasan Kerja**

Menurut Ibrahim (2015:159) pengawasan kerja dapat dibedakan dalam beberapa macam yaitu :

1) Dilihat dari segi bidang kerja atau objek yang diawasi.

2) Pengawasan-pengawasan dibidang penjualan, produksi, pembiayaan, perbekalan, anggaran belanja, pemasaran dan sebagainya.



- 3) Dilihat dari segi subjek atau petugas pengawasan yaitu pengawasan-pengawasan intern, ekstern, formal, informal, dan sebagainya.
- 4) Dilihat dari segi waktu pengawasan yaitu pengawasan-pengawasan preventif, represif dan sebagainya.
- 5) Dilihat dari segi-segi lainnya yaitu pengawasan-pengawasan umum, khusus, langsung, tidak langsung, mendadak, teratur dan sebagainya.

#### **d. Syarat-syarat Pengawasan Kerja**

Agar pengawasan dapat berjalan dengan efisien dan efektif perlu adanya sistem pengawasan yang baik. Menurut Ibrahim (2015:159), sistem pengawasan kerja yang baik memerlukan beberapa syarat yaitu:

- 1) Harus memperhatikan atau disesuaikan dengan sifat dan kebutuhan organisasi.
- 2) Harus mampu menjamin adanya tindakan perbaikan (*checking, reporting, corrective action*).
- 3) Harus bersifat *fleksibel*.
- 4) Harus memperhatikan faktor-faktor dan tata organisasi didalam pengawasan yang akan dilaksanakan.
- 5) Harus ekonomis antara hubungan dengan biaya.
- 6) Harus diperhatikan pula prasyarat sebelum pengawasan itu dimulai yaitu harus ada rencana yang jelas, dan pola/tata organisasi yang jelas. Misalnya seperti jelas adanya tugas-tugas dan kewenangan-kewenangan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

#### **e. Teknik Pengawasan Kerja**

Menurut Ibrahim (2015:163) teknik pengawasan kerja adalah cara melaksanakan pengawasan dengan terlebih dahulu menentukan titik-titik pengawasan sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan mengenai keadaan keseluruhan kegiatan organisasi. Adapun teknik pengawasan dapat dilakukan dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

- 1) Pengawasan langsung dilakukan oleh manajer pada waktu kegiatan-kegiatan sedang berjalan. Pengawasan langsung dapat berbentuk :
  - a) Observasi ditempat (*on the spot observation*).
  - b) Laporan ditempat (*on the spot report*) yang berarti penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- 2) Pengawasan tidak langsung yaitu pengawasan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan ini dapat berbentuk:
  - a) Laporan tertulis, dan
  - b) Laporan lisan.
- 3) Peninjauan pribadi yaitu manajer/atasan harus mengawasi dengan cara meninjau secara pribadi, sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaan yang sedang dijalankan.

#### **f. Indikator Pengawasan kerja**

Pada indikator pengawasan kerja terdapat proses pengawasan kerja dalam suatu organisasi. Proses pengawasan kerja adalah serangkaian kegiatan didalam melaksanakan pengawasan terhadap suatu tugas atau pekerjaan dalam suatu

organisasi. Menurut Ibrahim (2015:160), proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan yaitu :

1) Penetapan Standar Pelaksanaan/Perencanaan

Tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

2) Penentuan Pengukuran/Penilaian Pekerjaan.

Penentuan pengukuran/penilaian pekerjaan yaitu menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

3) Pengambilan Tindakan Koreksi bila diperlukan

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk dengan diubah ataupun diperbaiki.

Menurut Manullang (2013:178) terdapat beberapa indikator dalam menentukan proses pengawasan yaitu :

1) Penentuan ukuran atau pedoman baku (standar).

2) Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan.

3) Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengawsan kerja dalam penelitian ini adalah penetapan standar pelaksanaan/perencanaan, penentuan

pengukuran/penilaian pekerjaan dan pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.

## **2. Kondisi Kerja**

### **a. Pengertian Kondisi Kerja**

Kehidupan manusia tidak pernah terlepas dari keadaan kondisi di sekitarnya, dimana terdapat hubungan yang erat antara manusia dan lingkungan. Manusia senantiasa akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Begitu pula dalam hal menyelesaikan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu kondisi kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam kondisi kerja. Setiap karyawan menginginkan kondisi kerja yang kondusif dan nyaman yang memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal karena kondisi kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika karyawan menyenangi kondisi dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah di tempat kerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Sutrisno (2015:43), “kondisi kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Definisi kondisi kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2015:1) kondisi kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, kondisi sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi kerja merupakan salah satu

faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan”. Menurut Nitisemito (2015:183), “kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut Sedarmayanti (2015:12), “suatu kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian kondisi kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi kondisi kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kondisi kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kondisi Kerja**

Menurut Nitisemito (2015:189), “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian kondisi kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan kondisi yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi kondisi kerja.

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

2) Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

### 3) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

### 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis

#### 7) Bau-Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu



cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

#### 8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

#### 10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaianya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

#### 11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah

satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

#### 12) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

#### 13) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kepuasan serta keefektifan kerja. Berdasarkan penelitian ini, sebenarnya bisa dipahami bahwa dinamika kelompok yang berlaku dalam suatu perusahaan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar bagi para karyawannya”.

### **c. Indikator Kondisi Kerja**

Menurut Nitisemito (2015:190), “indikator kondisi kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi, kebersihan, pencahayaan, aroma ruangan, ketenangan dan keamanan.

#### 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara

rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2015:34), “indikator kondisi kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

#### 2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar

adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

### 3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kondisi kerja dalam penelitian ini adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

## **3. Komunikasi**

### **a. Pengertian Komunikasi Kerja**

Menurut Purwanto (2015:4), “komunikasi kerja adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan. Jadi dalam komunikasi itu terdapat di dalamnya suatu proses, terdapat simbol-simbol dan simbol-simbol itu mengandung arti. Arti atau makna simbol disini tentu saja tergantung pada pemahaman dan persepsi komunikan sehingga ada umpan balik (*feedback*) bagi komunikan setelah mendapatkan pesan. Oleh karena itu, komunikasi akan efektif dan tujuan komunikasi akan tercapai, apabila masing-masing pelaku yang terlibat di dalamnya mempunyai persepsi yang sam terhadap symbol”. Menurut Rivai (2014:35), “komunikasi kerja adalah suatu proses komunikasi yang menggunakan media yaitu bahasa atau simbol-simbol yang biasa digunakan untuk mentransfer pesan-pesan dari pemberi pesan ke penerima

pesan melalui proses komunikasi agar diperoleh suatu hasil yang sangat berarti bagi suatu organisasi”.

Menurut Mondy (2016:56), “Komunikasi kerja adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau komunikasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kat-kata yang di gunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada ketrampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara, dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan komunikasi dalam penelitian ini adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan.

#### **b. Peran Komunikasi Kerja**

Pentingnya peran komunikasi bagi perusahaan adalah sebagai saluran untuk melakukan dan menerima pengaruh, dan juga sebagai alat untuk mendorong atau mempertinggi motivasi sebagai sarana yang memungkinkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Melalui sebuah komunikasi organisasi, karyawan bisa menyampaikan pendapat, ide, atau informasi dengan mudah.

Komunikasi memiliki peranan penting dalam memperlancar kegiatan perusahaan, dapat terlihat dari beberapa hal berikut:

- 1) Fungsi-fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat tercapai.

- 2) Meningkatkan gairah dan kompetensi kerja.
- 3) Dengan menggunakan komunikasi sebagai alat koordinasi dan pengendalian para pemimpin dapat mengetahui keadaan dari setiap bidang yang menjadi tugasnya.
- 4) Menimbulkan rasa kesetiakawanan dan loyalitas antara bawahan dengan atasan, bawahan dengan bawahan dan antara atasan, karena pengawasan yang jelas dan mantap.
- 5) Dengan komunikasi semua bagian organisasi dapat mengetahui kebijakan, peraturan dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemimpin.

Oleh sebab itu di dalam sebuah organisasi setiap orang yang terlibat didalamnya ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawab, agar dapat terlaksana dengan lancar dan harmonis, maka kerjasama harus senantiasa tercipta dengan baik. Dengan terjadinya proses kerja sama maka unsur komunikasi pun dengan sendirinya akan tercipta dalam sebuah organisasi, karena apapun bentuk instruksi, informasi dari pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya senantiasa dilakukan melalui proses komunikasi”.

### **c. Proses Komunikasi Kerja**

Menurut Purwanto (2015:11), “bahwa proses komunikasi terdiri dari enam tahap yaitu:

- 1) Pengirim mempunyai suatu ide atau gagasan

Sebelum proses penyampaian pesan dilakukan, maka pengiriman pesan harus menyiapkan ide atau gagasan yang ingin disampaikan

kepada pihak lain. Dimana ide tersebut dapat diperoleh dari berbagai sumber.

2) Pengirim mengubah ide menjadi suatu pesan

Dalam suatu proses komunikasi tidak semua ide dapat diterima atau dimengerti dengan sempurna. Oleh karena itu agar ide dapat diterima dan dimengerti secara sempurna, pengirim pesan harus memperhatikan beberapa hal yaitu subjek( apa yang ingin disampaikan), maksud (tujuan) , audiens, gaya personal dan latar belakang budaya.

3) Pengirim menyampaikan pesan

Dalam menyampaikan dan mengirim pesan dapat digunakan berbagai saluran yang ada kepada si penerima pesan. Panjang pendeknya rantai saluran komunikasi yang digunakan akan berpengaruh terhadap efektifitas penyampaian pesan, dalam menyampaikan pesan dapat digunakan berbagai media komunikasi baik media tulisan maupun lisan.

4) Penerima menerima pesan

Komunikasi antar seseorang dengan orang lain akan terjadi bila pengirim mengirimkan suatu pesan dan penerima pesan tersebut. Komunikasi baru akan terjalin bila penerima surat telah membaca dan memahami isinya.

5) Penerima menafsirkan pesan

Setelah penerima menerima pesan, tahap berikutnya adalah bagaimana ia menafsirkan pesan. Suatu pesan dapat ditafsirkan secara benar bila

penerima pesan telah memahami isi pesan sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim pesan.

- 6) Penerima memberi tanggapan dan mengirim umpan balik ke pengirim  
Setelah menerima pesan, penerima akan memberi tanggapan dengan cara tertentu dan memberi sinyal terhadap pengirim pesan. Sinyal yang diberikan beraneka ragam, hal ini tergantung dari pesan yang diterimanya. Umpan balik memegang peranan penting dalam proses komunikasi, karena ia memberi kemungkinan bagi pengirim untuk menilai suatu pesan.

#### **d. Fungsi Komunikasi Kerja**

Berhasil tidaknya pencapaian tujuan tersebut didukung oleh adanya proses komunikasi yang berjalan lancar. Komunikasi sangat penting dalam memperlancar kegiatan perusahaan, hal ini dapat terlihat dari beberapa hal:

- 1) Komunikasi merupakan proses dimana fungsi-fungsi manajemen yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai.
- 2) Menimbulkan rasa kesetiakawanan.
- 3) Meningkatkan kegairahan dan motivasi kerja pegawai.
- 4) Komunikasi sebagai alat koordinasi dan pengendalian.
- 5) Melalui komunikasi semua pegawai dapat mengetahui kebijakan, peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Komunikasi sebagai saran hubungan antar orang didalam organisasi untuk bersama. Sesungguhnya tanpa komunikasi tidak mungkin ada aktivitas kelompok karena tanpa hal ini koordinasi dan perubahan tidak dapat dilakukan dengan baik. Dengan kata lain, tanpa adanya komunikasi yang baik pekerjaan akan menjadi



simpang siur dan kacau balau sehingga tujuan perusahaan kemungkinan besar tidak akan tercapai. Sebagai seorang manajer yang baik hendaknya dapat menciptakan komunikasi yang baik dalam perusahaan sebab dapat dibayangkan bagaimana akibatnya bagi perusahaan yang komunikasinya tidak dapat berjalan dengan baik”.

#### **e. Hambatan Dalam Komunikasi Kerja**

Struktur organisasi yang dirancang bangun secara buruk tidak mengkomunikasikan hubungan organisasi secara jelas. Dengan demikian manajer yang perspektif terlebih dahulu akan mencari sebab timbulnya masalah komunikasi dan bukan sekedar menanggulangi masalah itu. Menurut Daft (2015:157), “hambatan komunikasi kerja dapat hadir didalam individu sebagai bagian dari organisasi:

- 1) Hambatan individu: terdapat hambatan interpersonal, hal ini termasuk masalah dengan emosi dan persepsi yang disandang oleh karyawan.
- 2) Hambatan organisasi: hambatan ini menyangkut faktor-faktor pada organisasi secara utuh yaitu masalah perbedaan status dan kekuasaan dan perbedaan antar departemen dalam bentuk mencampuri kebutuhan dan tujuan dalam komunikasi”.

#### **f. Faktor - faktor yang mempengaruhi Komunikasi Kerja**

Menurut Daft (2015:20), “faktor - faktor yang mempengaruhi komunikasi meliputi :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) yang meliputi :
  - a) Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing - masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam berkerja.

- b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
  - c) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.
- 2) Keterampilan (*skill*) yang meliputi :
- a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
  - b) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- 3) Sikap (*attitude*) yang meliputi :
- a) Memilih kemampuan dalam beraktifitas dalam bekerja.
  - b) Adanya semangat kerja yang tinggi.
  - c) Memilih kemampuan dalam perencanaan / pengorganisasian”.

#### **g. Indikator Komunikasi Kerja**

Menurut Purwanto (2015:13), “indikator komunikasi kerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Komunikasi vertikal terdiri dari komunikasi ke atas dan ke bawah sesuai rantai perintah. Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*) di mulai dari manajemen puncak kemudian mengalir ke bawah melalui tingkatan-tingkatan manajemen sampai karyawan ini dan personalia paling bawah. Maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberikan pengarahan, informasi, instruksi, nasehat, sasaran dan penilaian kepada bawahan serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang

tujuan dan kebijaksanaan organisasi berita-berita kebawah dapat berbentuk tulisan maupun lisan, dan biasanya disampaikan melalui memo, laporan atau dokumen lain, pertemuan atau rapat dan percakapan serta melalui interaksi. Dan manajemen seharusnya tidak memusatkan perhatiannya pada usaha komunikasi ke bawah, tetapi juga komunikasi ke atas.

Komunikasi ke atas (*Upward Communication*) alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah (karyawan) menuju ke atas (manajer). Pesan yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari karyawan yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi, yaitu bagian pabrik, ke manajer produksi, dan akhirnya ke manajer umum. Tipe komunikasi ini mencakup laporan-laporan periodik, penjelasan, gagasan dan permintaan untuk diberikan keputusan. Hal ini dapat dipandang sebagai data atau informasi umpan balik bagi manajemen atas.

## 2) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi dua arah yang berlangsung antara komunikator dengan komunikan yang mempunyai tingkat, kedudukan, dan wewenang yang sama atau pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatannya. Komunikasi horizontal meliputi hal-hal berikut ini:

- a) Komunikasi di antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar dalam suatu organisasi
- b) Komunikasi yang terjadi antara dan di antara departemen-departemen pada tingkatan organisasi yang sama.

Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi. Sehingga komunikasi ini dirancang untuk mempermudah koordinasi dan penanganan masalah. Komunikasi horizontal selain membantu koordinasi kegiatan-kegiatan horizontal, komunikasi tipe ini juga menghindarkan prosedur pemecahan yang lambat”.

Menurut Rivai (2014:37), “indikator komunikasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Komunikasi vertikal

Komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam suatu organisasi/kelompok ke suatu tingkat yang lebih tinggi atau tingkat yang lebih rendah secara timbal balik.

2) Komunikasi diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah organisasi. Hal ini sering terjadi sebagai hasil hubungan-hubungan departemen lini dan staf. Hubungan-hubungan yang ada antara personalia dan staf dapat berbeda-beda yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda-beda pula”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel komunikasi kerja dalam penelitian ini adalah komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Putra (2019)	Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali.	Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Afifah (2015)	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta.	Pengawasan dan Motivasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Supriambodo (2016)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada CV Solaris Service Sentosa Kota Sidoarjo).	Komunikasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Rahmadani (2018)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar.	Komunikasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5	Yulismi (2016)	Pengaruh Rekrutmen dan pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja	Rekrutmen ( $X_1$ ) Pengawasan ( $X_2$ )	Kepuasan Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan

						terhadap kepuasan kerja.
6	Budianto (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.	Kondisi Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
7	Putra (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang).	Kondisi Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8	Rahmawanti (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	Kondisi Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sumber: Diolah Penulis (2020)

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

#### 1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Ibrahim (2015:155), pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang

ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Rekrutmen sangat berkaitan dengan pengawasan dan hasil pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini kepuasan kerja sehingga rekrutmen berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

## **2. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Nitisemito (2015:183), kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Kondisi kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Kondisi kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

## **3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Purwanto (2015:4), “komunikasi kerja didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi (kemampuan dan keahlian) merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sehingga kepuasan kerja juga akan berpengaruh.

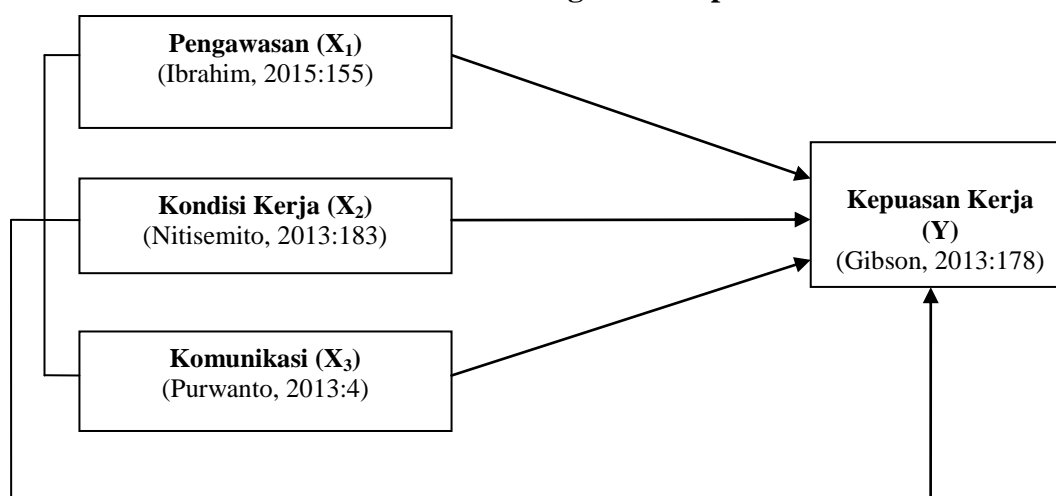
## **4. Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Rekrutmen sangat berkaitan dengan pengawasan dan hasil

pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini kepuasan kerja sehingga rekrutmen berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kondisi kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Kondisi kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi (kemampuan dan keahlian) merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sehingga kepuasan kerja juga akan berpengaruh.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



Sumber: Diolah Penulis (2020)

#### **D. Hipotesis**

Menurut Menurut Rusiadi (2014:10), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:



1. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia.
2. Kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia.
3. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia.
4. Pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Fast Food Indonesia (KFC Jalan Mangosidi).

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Mei 2020 sampai dengan Agustus 2020, dengan format berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan											
		Mei 2020			Juni 2020			Juli 2020			Agustus 2020		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal							■					
4	Perbaikan Acc Proposal								■				
5	Pengolahan Data									■			
6	Penyusunan Skripsi									■			
7	Bimbingan Skripsi										■	■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2020)

## C. Definisi Operasional Variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup va

riabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama pengawasan ( $X_1$ ), variabel bebas kedua kondisi kerja ( $X_2$ ) dan variabel bebas ketiga komunikasi ( $X_3$ ) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Pengawasan ( $X_1$ )	Kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki.  (Ibrahim, 2015:155)	1. Penetapan Standar Pelaksanaan/Pencanaan. 2. Penentuan Pengukuran/Penilaian Pekerjaan. 3. Pengambilan Tindakan Koreksi bila diperlukan.  (Ibrahim, 2015:160)	1. Menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil. 2. Menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat. 3. Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil.	Skala likert
Kondisi Kerja ( $X_2$ )	Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.  (Nitisemito, 2013:183)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja  (Nitisemito, 2013:190)	1. Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2. Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. 3. Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran	Skala likert

			kerja lengkap/mutakhir.	
Komunikasi (X <sub>3</sub> )	Suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan.  (Purwanto, 2013:4).	1. Komunikasi vertikal 2. Komunikasi Horizontal  (Purwanto, 2013:13)	1. Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. 2. Komunikasi dua arah yang berlangsung antara komunikator dengan komunikan yang mempunyai tingkat, kedudukan, dan wewenang yang sama atau pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatannya.	Skala likert
Kepuasan kerja (Y)	Sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan.  (Gibson, 2013:178).	1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. 2. Kesempatan promosi. 3. Kepuasan terhadap rekan kerja.  (Gibson, 2013:182).	1. Memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. 2. Kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi. 3. Seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan social.	Skala likert

Sumber: Penulis (2020)

#### D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

##### 1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014:30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Fast Food Indonesia sebanyak 61 karyawan.

##### 2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014:30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang

terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 61 karyawan PT. Fast Food Indonesia

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Data primer adalah data yang diperoleh dari tanggapan sumbernya yaitu responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah:

### **1. Studi Wawancara (*Interview*)**

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.

### **2. Angket/*Quisioner***

Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010), untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2010), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

## 2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai

distribusi normal atau mendekati normal (Sugiyono, 2010). Asumsi normalitas dapat diketahui dengan Histogram, dan juga *Normal Probability Plot*. Pada *Normal Probability Plot*, normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila data menyebar menjauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Sugiyono, 2010). Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Disamping itu nilai  $R^2$  yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R).

c. Uji heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan

ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas (Sugiyono, 2010). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas apabila titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

### 3. Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Pengawasan (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Kondisi Kerja (*Independent Variabel*)

$X_3$  = Komunikasi (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term



### 3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

#### a. Uji t

Menurut Sugiyono (2010), Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut ;

Apabila :  $p > 0,05 = H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

#### b. Uji F

Menurut Sugiyono (2010), Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen.

Apabila :  $p > 0,05 = H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak

$p < 0,05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

#### c. Uji $R^2$ (Determinasi)

Menurut Sugiyono (2010), Uji  $R^2$  (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	27	43.5	43.5	43.5
Perempuan	34	56.5	56.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Fast Food Indonesia yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 56.5% dari total responden.

##### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	39	62.9	62.9	62.9
31 - 40 Tahun	22	37.1	37.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Fast Food Indonesia yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 62.9% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	3	4.8	4.8	4.8
S1	29	46.8	46.8	51.6
SMA	29	48.4	48.4	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Fast Food Indonesia yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 48.4% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	39	62.9	62.9	62.9
6 - 10 Tahun	22	37.1	37.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Fast Food Indonesia yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 62.9% dari total responden.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 61 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

#### a. Variabel $X_1$ (Pengawasan)

**Tabel 4.5**  
**Perusahaan menetapkan standar kerja masing-masing kepada karyawan.**  
**Pernyataan X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	22.6	22.6	22.6
Ragu-Ragu	31	50.0	50.0	72.6
Setuju	14	24.2	24.2	96.8
Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 14 orang (24.2%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (50.0%) dan sebanyak 14 orang (22.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan menetapkan standar kerja masing-masing kepada karyawan.

**Tabel 4.6**  
**Karyawan mengikuti aturan jam masuk dan jam pulang kerja sesuai dengan standar perusahaan.**

**Pernyataan X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	26	41.9	41.9	91.9
Sangat Setuju	4	8.1	8.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (8.1%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mengikuti aturan jam masuk dan jam pulang kerja sesuai dengan standar perusahaan.

**Tabel 4.7**  
**Karyawan melaksanakan tugas yang sudah ditentukan pimpinan berdasarkan job description.**

**Pernyataan X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	54.8
Setuju	26	43.5	43.5	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 27 orang (43.5%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 26 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan melaksanakan tugas yang sudah ditentukan pimpinan berdasarkan job description.

**Tabel 4.8**  
**Memeriksa hasil – hasil kerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan.**  
**Pernyataan X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	24.2	24.2	24.2
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	58.1
Setuju	17	29.0	29.0	87.1
Sangat Setuju	8	12.9	12.9	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12.9%), setuju sebanyak 17 orang (29.0%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 15 orang (24.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa memeriksa hasil – hasil kerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan.

**Tabel 4.9**  
**Mengukur/membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan.**  
**Pernyataan X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	21.0	21.0	21.0
Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	59.7
Setuju	23	38.7	38.7	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 23 orang (38.7%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 13 orang (21.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa mengukur/membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditentukan.

**Tabel 4.10**  
**Pimpinan memberikan umpan balik kepada bapak/ibu atas hasil penilaian kerja.**

**Pernyataan X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	51.6
Setuju	25	41.9	41.9	93.5
Sangat Setuju	4	6.5	6.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.5%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan memberikan umpan balik kepada bapak/ibu atas hasil penilaian kerja.

**Tabel 4.11**  
**Pengawasan dilakukan untuk menghindari**  
**penyimpangan/penyelewengan/kesalahan yang dilakukan oleh karyawannya.**  
**Pernyataan X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	14.5	14.5	14.5
Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	50.0
Setuju	17	29.0	29.0	79.0
Sangat Setuju	13	21.0	21.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21.0%), setuju sebanyak 17 orang (29.0%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 9 orang (14.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pengawasan dilakukan untuk menghindari penyimpangan/penyelewengan/kesalahan yang dilakukan oleh karyawannya.

**Tabel 4.12**  
**Apabila melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, pimpinan akan**  
**menegur untuk diperbaiki.**  
**Pernyataan X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	21.0	21.0	21.0
Ragu-Ragu	20	32.3	32.3	53.2
Setuju	23	38.7	38.7	91.9
Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 23 orang (38.7%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (32.3%) dan sebanyak 13 orang (21.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang



menyatakan setuju sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa apabila melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas, pimpinan akan menegur untuk diperbaiki.

**Tabel 4.13**  
**Pimpinan selalu memberikan solusi/tindakan perbaikan kepada bapak/ibu jika terjadi kesalahan.**  
**Pernyataan X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	25	41.9	41.9	91.9
Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 25 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan selalu memberikan solusi/tindakan perbaikan kepada bapak/ibu jika terjadi kesalahan.

#### b. Variabel X<sub>2</sub> (Kondisi Kerja)

**Tabel 4.14**  
**Saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.**  
**Pernyataan X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
Tidak Setuju	19	30.6	30.6	37.1
Ragu-Ragu	4	6.5	6.5	43.5
Setuju	21	35.5	35.5	79.0
Sangat Setuju	13	21.0	21.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21.0%), setuju sebanyak 21 orang (35.5%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (6.5%), tidak setuju sebanyak 19 orang (30.6%) dan sebanyak 4 orang (6.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (35.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan.

**Tabel 4.15**  
**Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.**  
**Pernyataan X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Ragu-Ragu	12	19.4	19.4	21.0
Setuju	30	48.4	48.4	69.4
Sangat Setuju	18	30.6	30.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (30.6%), setuju sebanyak 30 orang (48.4%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (19.4%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (48.4%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.

**Tabel 4.16**  
**Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.**

**Pernyataan X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	14.5	14.5	14.5
Ragu-Ragu	6	9.7	9.7	24.2
Setuju	25	41.9	41.9	66.1
Sangat Setuju	21	33.9	33.9	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (33.9%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (9.7%) dan sebanyak 9 orang (14.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.

**Tabel 4.17**  
**Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis.**

**Pernyataan X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.2	3.2	3.2
Tidak Setuju	7	11.3	11.3	14.5
Ragu-Ragu	7	11.3	11.3	25.8
Setuju	23	38.7	38.7	64.5
Sangat Setuju	22	35.5	35.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (35.5%), setuju sebanyak 23 orang (38.7%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (11.3%), tidak setuju sebanyak 7 orang (11.3%) dan sebanyak 2 orang (3.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis.

**Tabel 4.18**  
**Saya dan karyawan lain saling menghormati.**  
**Pernyataan X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
Ragu-Ragu	12	19.4	19.4	21.0
Setuju	17	29.0	29.0	50.0
Sangat Setuju	31	50.0	50.0	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (50.0%), setuju sebanyak 18 orang (29.0%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (19.4%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya dan karyawan lain saling menghormati.

**Tabel 4.19**  
**Tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.**  
**Pernyataan X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	6.5	6.5	6.5
Tidak Setuju	4	6.5	6.5	12.9
Ragu-Ragu	15	24.2	24.2	37.1
Setuju	21	35.5	35.5	72.6
Sangat Setuju	17	27.4	27.4	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (27.4%), setuju sebanyak 21 orang (35.5%), ragu-ragu

sebanyak 15 orang (24.2%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6.5%) dan sebanyak 4 orang (6.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (35.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tim kerja saya selalu aktif dan mampu bekerja sama.

**Tabel 4.20**  
**Saya mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya.**  
**Pernyataan X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	3.2
	Ragu-Ragu	13	22.6	22.6	25.8
	Setuju	30	48.4	48.4	74.2
	Sangat Setuju	16	25.8	25.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (25.8%), setuju sebanyak 30 orang (48.4%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (22.6%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (48.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mudah mendapatkan peralatan kantor seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya.

**Tabel 4.21**  
**Peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.**  
**Pernyataan X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	17.7	17.7	17.7
	Ragu-Ragu	7	11.3	11.3	29.0
	Setuju	14	25.8	25.8	54.8
	Sangat Setuju	28	45.2	45.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (45.2%), setuju sebanyak 14 orang (25.8%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (11.3%) dan sebanyak 11 orang (17.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.

**Tabel 4.22**  
**Saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.**  
**Pernyataan X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Ragu-Ragu	10	16.1	16.1	17.7
	Setuju	16	27.4	27.4	45.2
	Sangat Setuju	34	54.8	54.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (54.8%), setuju sebanyak 16 orang (27.4%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (16.1%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (54.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

**c. Variabel X<sub>3</sub> (Komunikasi Kerja)**

**Tabel 4.23**  
**Koordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan terjalin dengan baik.**  
**Pernyataan X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	22.6	22.6	22.6
Ragu-Ragu	28	46.8	46.8	69.4
Setuju	18	29.0	29.0	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 18 orang (29.0%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (46.8%) dan sebanyak 14 orang (22.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 29 orang (46.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa koordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan terjalin dengan baik.

**Tabel 4.24**  
**Pimpinan memberi pujian bila pegawai menjalankan tugas dengan baik.**  
**Pernyataan X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	24	40.3	40.3	90.3
Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.7%), setuju sebanyak 24 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan memberi pujian bila pegawai menjalankan tugas dengan baik.

**Tabel 4.25**  
**Laporan hasil pekerjaan yang pegawai sampaikan kepada pimpinan**  
**mendapat respon yang baik.**  
**Pernyataan X3.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	54.8
Setuju	27	45.2	45.2	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (45.2%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa laporan hasil pekerjaan yang pegawai sampaikan kepada pimpinan mendapat respon yang baik.



**Tabel 4.26**  
**Koordinasi kepada sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan**  
**terjalin dengan baik.**  
**Pernyataan X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	24.2	24.2	24.2
Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	59.7
Setuju	16	27.4	27.4	87.1
Sangat Setuju	8	12.9	12.9	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12.9%), setuju sebanyak 16 orang (27.4%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 15 orang (24.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa koordinasi kepada sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan terjalin dengan baik.

**Tabel 4.27**  
**Saya dilibatkan dalam rapat antar divisi untuk mendiskusikan masalah**  
**dalam pekerjaan.**  
**Pernyataan X3.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	21.0	21.0	21.0
Ragu-Ragu	24	38.7	38.7	59.7
Setuju	23	38.7	38.7	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 24 orang (38.7%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 13 orang (21.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa saya dilibatkan dalam rapat antar divisi untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan.

**Tabel 4.28**  
**Saya selalu melakukan koordinasi tugas dengan bagian lain.**  
**Pernyataan X3.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	22	35.5	35.5	51.6
Setuju	24	40.3	40.3	91.9
Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.7%), setuju sebanyak 24 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya selalu melakukan koordinasi tugas dengan bagian lain.

#### **d. Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

**Tabel 4.29**  
**Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.**  
**Pernyataan Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	22.6	22.6	22.6
Ragu-Ragu	31	50.0	50.0	72.6
Setuju	15	25.8	25.8	98.4
Sangat Setuju	1	1.6	1.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 15 orang (25.8%), ragu-ragu

sebanyak 31 orang (50.0%) dan sebanyak 14 orang (22.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

**Tabel 4.30**  
**Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.**  
**Pernyataan Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	26	43.5	43.5	93.5
Sangat Setuju	4	6.5	6.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.5%), setuju sebanyak 26 orang (43.5%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

**Tabel 4.31**  
**Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.**  
**Pernyataan Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	11.3	11.3	11.3
Ragu-Ragu	27	43.5	43.5	54.8
Setuju	25	41.9	41.9	96.8
Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 25 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (43.5%) dan sebanyak 7 orang (11.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 27 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

**Tabel 4.32**  
**Karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.**  
**Pernyataan Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.1	8.1	8.1
	Ragu-Ragu	26	43.5	43.5	51.6
	Setuju	28	45.2	45.2	96.8
	Sangat Setuju	2	3.2	3.2	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 28 orang (45.2%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (43.5%) dan sebanyak 5 orang (8.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.

**Tabel 4.33**  
**Karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.**  
**Pernyataan Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	12.9	12.9	12.9
	Ragu-Ragu	23	37.1	37.1	50.0
	Setuju	24	40.3	40.3	90.3
	Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.7%), setuju sebanyak 24 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (37.1%) dan sebanyak 8 orang (12.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.

**Tabel 4.34**  
**Karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya.**  
**Pernyataan Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	17.7	17.7	17.7
	Ragu-Ragu	20	33.9	33.9	51.6
	Setuju	30	48.4	48.4	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (48.4%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (33.9%) dan sebanyak 11 orang (17.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang

(48.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya.

**Tabel 4.35**  
**Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik**  
**Pernyataan Y.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	17.7	17.7	17.7
Ragu-Ragu	23	37.1	37.1	54.8
Setuju	24	40.3	40.3	95.2
Sangat Setuju	3	4.8	4.8	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.8%), setuju sebanyak 24 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (37.1%) dan sebanyak 11 orang (17.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

**Tabel 4.36**  
**Karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan.**  
**Pernyataan Y.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	21	33.9	33.9	50.0
Setuju	25	41.9	41.9	91.9
Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
Total	61	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu

sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan.

**Tabel 4.37**  
**Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.**  
**Pernyataan Y.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	12.9	12.9	12.9
Ragu-Ragu	23	37.1	37.1	50.0
Setuju	24	40.3	40.3	90.3
Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
Total	61	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.7%), setuju sebanyak 24 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (37.1%) dan sebanyak 8 orang (12.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.

### 3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

#### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.38**  
**Uji Validitas (X<sub>1</sub>) Pengawasan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.9516	25.981	.487	.873
Pernyataan X1.2	26.6129	23.028	.807	.845
Pernyataan X1.3	26.7258	26.202	.469	.874
Pernyataan X1.4	26.7258	24.399	.520	.873
Pernyataan X1.5	26.8226	25.722	.507	.871
Pernyataan X1.6	26.6452	23.380	.784	.848
Pernyataan X1.7	26.4677	23.138	.666	.858
Pernyataan X1.8	26.6935	24.839	.529	.870
Pernyataan X1.9	26.6129	23.028	.807	.845

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.38 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel pengawasan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.39**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Kondisi Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	32.2258	21.883	.402	.753
Pernyataan X2.2	31.4839	25.336	.331	.756
Pernyataan X2.3	31.6129	22.995	.451	.740
Pernyataan X2.4	31.6452	21.151	.594	.715
Pernyataan X2.5	31.2903	23.455	.528	.732
Pernyataan X2.6	31.8548	21.798	.502	.732
Pernyataan X2.7	31.6129	23.979	.455	.741
Pernyataan X2.8	31.5806	22.805	.397	.750
Pernyataan X2.9	31.2097	24.627	.388	.750

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.39 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas



dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kondisi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.40**  
**Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Komunikasi Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	16.6290	9.680	<b>.520</b>	.780
Pernyataan X3.2	16.2903	8.373	<b>.703</b>	.736
Pernyataan X3.3	16.4355	9.955	<b>.483</b>	.788
Pernyataan X3.4	16.4355	9.135	<b>.443</b>	.804
Pernyataan X3.5	16.5161	9.434	<b>.548</b>	.774
Pernyataan X3.6	16.3226	8.550	<b>.686</b>	.741

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.40 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel komunikasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.41**  
**Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.1935	22.454	<b>.513</b>	.881
Pernyataan Y.2	26.8548	20.257	<b>.750</b>	.862
Pernyataan Y.3	26.8871	22.987	<b>.443</b>	.886
Pernyataan Y.4	26.8226	22.837	<b>.499</b>	.882
Pernyataan Y.5	26.7903	19.611	<b>.843</b>	.853
Pernyataan Y.6	26.9516	22.899	<b>.433</b>	.888
Pernyataan Y.7	26.9355	21.274	<b>.613</b>	.874
Pernyataan Y.8	26.8387	20.105	<b>.749</b>	.861
Pernyataan Y.9	26.7903	19.611	<b>.843</b>	.853

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach*  $>$  0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.42**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Pengawasan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.42 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,876 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel pengawasan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.43**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Kondisi Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,763 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kondisi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.44**  
**Uji Reliabilitas ( $X_3$ ) Komunikasi Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,802 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel komunikasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.45**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kepuasan Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	9

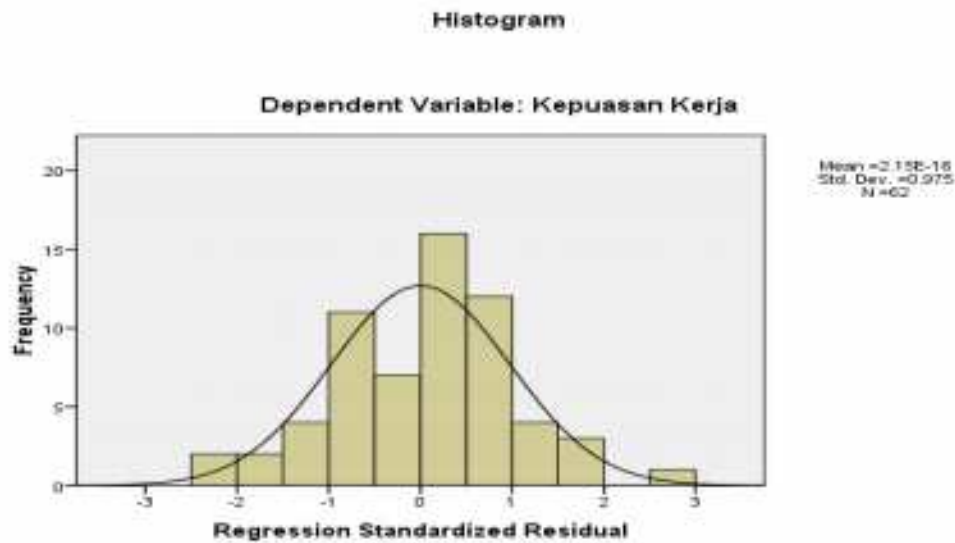
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,885 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

#### 4. Pengujian Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

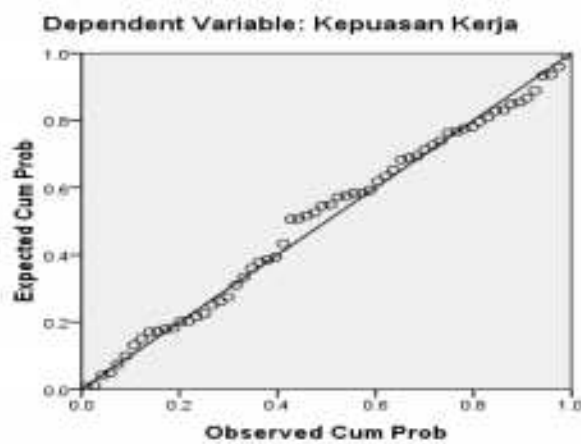


*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

**Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

**Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang

menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kepuasan kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig* (2-tailed) > taraf nyata ( $\alpha = 0.05$ ) maka data residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.46**  
**Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.38315027
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.047
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.681
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.742</b>
a. Test distribution is Normal.		

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)*

Pada tabel 4.46 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,742 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,742 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.47**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.214	2.933	-.073	.942		
	<b>Pengawasan</b>	.667	.072	9.249	.000	<b>.619</b>	<b>1.615</b>
	<b>Kondisi Kerja</b>	.255	.073	3.491	.001	<b>.644</b>	<b>1.552</b>
	<b>Komunikasi</b>	.069	.090	2.769	.045	<b>.944</b>	<b>1.059</b>

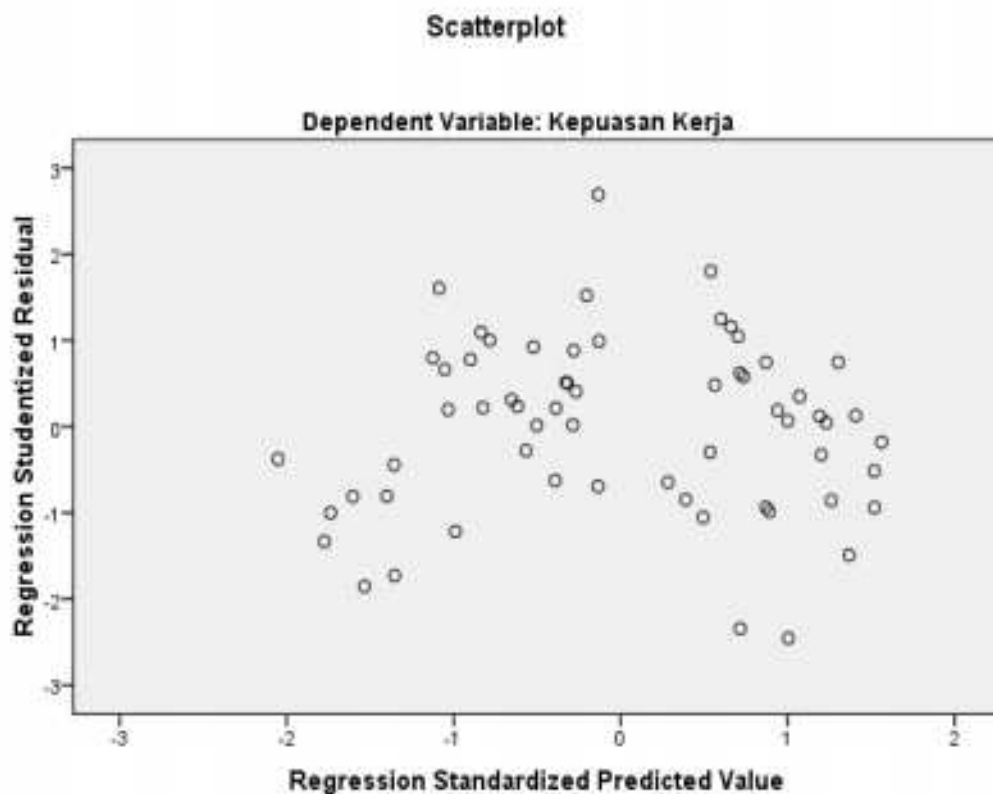
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.47 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah pengawasan 1,615 < 10, kondisi kerja 1,552 < 10 dan komunikasi 1,059 < 10, serta nilai *Tolerance* pengawasan 0,619 > 0,10, kondisi kerja 0,644 > 0,10 dan komunikasi 0,944 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

**Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 5. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 4.48**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	<b>(Constant)</b>	<b>-.214</b>	2.933	-.073	.942		
	<b>Pengawasan</b>	<b>.667</b>	.072	9.249	.000	.619	1.615
	<b>Kondisi Kerja</b>	<b>.255</b>	.073	3.491	.001	.644	1.552
	<b>Komunikasi</b>	<b>.069</b>	.090	2.769	.045	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.48 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = -0,214 + 0,667 X_1 + 0,255 X_2 + 0,069 X_3 + e$ .

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar -0,214.
- Jika terjadi peningkatan pengawasan 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,667.
- Jika terjadi peningkatan kondisi kerja sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,255.
- Jika terjadi peningkatan komunikasi sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,069.



## 6. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.49**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1277.427	3	425.809	<b>71.287</b>	<b>.000<sup>a</sup></b>
	Residual	346.444	58	5.973		
	Total	1623.871	61			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kondisi Kerja, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 71,287 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,76 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti

menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

**Tabel 4.50**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.214	2.933	-.073	.942		
	<b>Pengawasan</b>	.667	.072	<b>9.249</b>	<b>.000</b>	.619	1.615
	<b>Kondisi Kerja</b>	.255	.073	<b>3.491</b>	<b>.001</b>	.644	1.552
	<b>Komunikasi</b>	.069	.090	<b>2.769</b>	<b>.045</b>	.944	1.059

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.50 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 9,249 > t_{tabel} 2,001$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 2,001$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kondisi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,769 > t_{tabel} 2,001$  dan signifikan  $0,045 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.51**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 <sup>a</sup>	.787	.776	2.44401

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja, Kepribadian, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,776 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,6% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 77,6\% = 22,4\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lain-lain.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 9,249 > t_{tabel} 2,001$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Rekrutmen

sangat berkaitan dengan pengawasan dan hasil pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini kepuasan kerja sehingga rekrutmen berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

## **2. Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 2,001$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan kondisi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Kondisi kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Kondisi kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

## **3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,769 > t_{tabel} 2,001$  dan signifikan  $0,045 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Komunikasi kerja didefinisikan sebagai suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Komunikasi (kemampuan dan keahlian) merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat

menyelesaikan pekerjaannya secara benar sehingga kepuasan kerja juga akan berpengaruh.

#### **4. Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 71,287 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,76 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan hasil yang dikehendaki. Rekrutmen sangat berkaitan dengan pengawasan dan hasil pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini kepuasan kerja sehingga rekrutmen berjalan dengan baik dan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kondisi kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Kondisi kerja dapat berupa ruangan, layout, saran dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Komunikasi (kemampuan dan keahlian) merupakan kemampuan *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sehingga kepuasan kerja juga akan berpengaruh.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, dimana  $t_{hitung} 9,249 > t_{tabel} 2,001$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Kondisi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, dimana  $t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 2,001$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ .
3. Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, dimana  $t_{hitung} 2,769 > t_{tabel} 2,001$  dan signifikan  $0,045 < 0,05$ .
4. Pengawasan, kondisi kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Fast Food Indonesia, dimana  $F_{hitung} 71,287 > F_{tabel} 2,76$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengawasan, permasalahan utama terlihat pada indikator penilaian pekerjaan karyawan atau bawahan. Yaitu tingkat pengawasan pemimpin atas penilaian pekerjaan karyawan. Untuk permasalahan tersebut, penulis menyarankan agar pemimpin lebih sering mengawasi pekerjaan karyawan dalam bekerja maupun dalam bersosialisasi dengan karyawan lainnya dan lingkungannya. Selain itu perusahaan juga harus membuat aturan yang lebih tegas terutama terkait pengawasan pekerjaan kepada karyawannya agar karyawan lebih baik dalam bekerja.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan ruang kerja yang nyaman dalam perusahaan melaksanakan pekerjaan dan disarankan juga pada perusahaan untuk mempertahankan suasana kerja yang tidak menyenangkan dengan solusi pelatihan team work atau outbond karyawan secara rutin.
3. Disarankan kepada organisasi agar mempertahankan pujian bila karyawan menjalankan tugas dengan baik dan disarankan juga agar organisasi memperhatikan karyawan selalu melakukan koordinasi tugas dengan bagian lain dengan solusi karyawan dilibatkan dalam rapat antar divisi.

4. Disarankan kepada perusahaan senantiasa memperhatikan hal-hal yang dapat mengakibatkan komunikasi tidak berjalan secara baik. Hal ini dikarenakan apabila komunikasi tidak berjalan dengan baik di lingkungan perusahaan maka akan dapat mengakibatkan menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Daft L, Richard. (2015). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Handoko T. Hani, 2015, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Ibrahim. 2015. *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Krietner R dan Angelo Kinicki, (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Manullang, M. 2013. *Dasar – Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada Press.
- Mondy, Wayne R. (2016). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purwanto, Djoko. (2015). *Komunikasi Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan I. Jakarta: Murai Kencana.
- Rusiadi, et al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Samsudin, Sadili H., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2015). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Akasara.
- Sugiyono., (2010). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno Edy, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Syafri, Sofyan. 2013. *Sistem Pengawasan Manajemen cetakan pertama*. Jakarta : Pustaka Quantum.

**Jurnal:**

Afifah, Nurul. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Surakarta.

Budianto, Aji Tri. (2015). Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.

Dwilita, H. (2019). Perbandingan Kinerja Perbankan Indonesia Studi Pada Bank Umum Konvensional Dan Bank Umum Syariah Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2008-2017. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 145-162.

Fadly, Y. (2019). Performa Mahasiswa Akuntansi Dalam Implementasi English For Specific Purpose (Esp) Di Universitas Pembangunan Panca Budi (Unpab) Medan.

Febrina, A. (2019). Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.

Maisyarah, R. (2018). Analysis of the Determinants Competition Oligopoly Market Telecommunication Industry in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 760-770.

Nasution, N. A. (2019). Tata Cara Pelaporan Pajak Terhutang Surat Pemberitahuan Masa Terhadap Pajak Pertambahan Nilai Pada Cv. Bina Rekayasa. *Jurnal Perpajakan*, 1(1), 37-53.

Panggabean, F. Y. (2019). Kinerja Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Dan Kota Di Sumatera Utara Berdasarkan Opini Audit. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(2), 151-159.

Putra, I Wayan Roy Sarlita. (2019). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali.

Putra, Fariz Ramanda. (2013). Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)

Purba, R. B. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Transparansi Publikdan Aktivitas Pengendalian Terhadap Akuntabilitas Keuangan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 99-111.

Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.

- Rahmadani, Alfiza. (2018). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Pematangsiantar.
- Rahmawanti, Nela Pima. (2014). Pengaruh Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).
- Ritonga, M. (2018). Faktor Manajemen Biaya Dan Manajemen Pemasaran Terhadap Pendapatan Melalui Intensitas Produksi Pada Ukm Industri Rumahan Di Kota Binjai. *Jumant*, 8(2), 68-78.
- Sari, P. B., & Dwilita, H. (2018). Prospek Financial Technology (Fintech) Di Sumatera Utara Dilihat Dari Sisi Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan Dan Kemiskinan. *Kajian Akuntansi*, 19(1), 09-18.
- Sari, A. K., Saputra, H., & Siahaan, A. P. U. (2017). Effect of Fiscal Independence and Local Revenue Against Human Development Index. *Int. J. Bus. Manag. Invent*, 6(7), 62-65.
- Siregar, O. K. (2019). Pengaruh Deviden Yield Dan Price Earning Ratio Terhadap Return Saham Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016 Sub Sektor Industri Otomotif. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 60-77.
- Supriambodo, Agung. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada CV Solaris Service Sentosa Kota Sidoarjo).
- Supraja, G. (2019). Pengaruh Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis AkruaL Dan Efektivitas Fungsi Pengawasan Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 115-130.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.
- YulasmI, (2016). Pengaruh Rekrutmen, Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja.