

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. TANNERY SEJAHTERA MANDIRI
PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

VIVIAN NATASYA
NPM: 165210236

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : VIVIAN NATASYA
NPM : 165210236
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TANNERY SEJAHTERA MANDIRI PEKANBARU

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc

Diketahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :



Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Vivian Natasya
Npm : 165210236
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/Prodi : Manajemen/S1
Judul Penelitian/Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi

Nama Dosen

1. Kamar Zaman, SE., MM ()
2. Drs. Asril, MM ()

Pekanbaru, 22 Agustus 2021

Mengetahui:

Pembimbing

(Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc)

Ketua Program Studi



(Ahd.Razak Jer.SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Vivian Natasya
Npm : 165210236
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/Prodi : Manajemen/S1
Judul Penelitian/Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru
Sponsor : Hafidzah Jannah, SE., M.Sc

Dokumen ini adalah Arsip Mhik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

| No | Tanggal | Catatan | Berita Acara | Paraf |
|----|------------|----------------|---|----------------|
| | | Sponsor | | Sponsor |
| 1 | 01/11/2020 | X | - LBM menjelaskan fenomena yang terjadi pada perusahaan - Gunakan objek penelitian terdahulu harus sama dengan penelitian yg dilakukan - Kerangka pemikiran tida kperlu ada penjelasan deskriptif - Referensi maksimal 10 tahun terakhir | |
| 2 | 15/11/2020 | X | - Jelaskan maksud probability sample - Daftar pustaka tulisan buku miring | |
| 3 | 22/11/2020 | X | - Acc seminar proposal | |
| 4 | 22/04/2021 | X | - Acc Kuesioner | |
| 5 | 05/07/2021 | X | - Tingkat signifikansi 0,05 | |

| | | | | |
|---|------------|---|---|---|
| 6 | 08/07/2021 | X | - Pembahasan tidak ada lagi uji statistic hanya menjelaskan arti dari pengaruh positif dan signifikan, lalu jelaskan apa indikator yang harus ditingkatkan lagi untuk mempertahankan variabel Y |  |
| 7 | 16/07/2021 | X | - Acc Ujian Seminar Hasil |  |

Pekanbaru, 22 Agustus 2021
Wakil Dekan I



Dr. Hj. Elvan Sastraningsih, SE., M.Si

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 838/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 02 Agustus 2021, Maka pada Hari Rabu 04 Agustus 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Vivian Natasya |
| 2. N P M | : 16520236 |
| 3. Program Studi | : Manajemen SI |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 04 Agustus 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B+(72) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellvan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
2. Kamar Zaman, SE., MM
3. Drs. Asril, MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 04 Agustus 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** :
1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat** :
1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
 6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/III/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Vivian Natasya
 N P M : 16520236
 Program Studi : Manajemen S1
 Judul skripsi : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

| NO | Nama | Pangkat/Golongan | Bidang Diuji | Jabatan |
|----|-------------------------------|--------------------|--------------------|------------|
| 1 | Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc | Lektor, C/b | Materi | Ketua |
| 2 | Kamar Zaman, SE., MM | Lektor, C/c | Sistematika | Sekretaris |
| 3 | Drs. Asril, MM | Lektor, C/c | Lektor Kepala, D/a | Anggota |
| 4 | | | Penyajian | Anggota |
| 5 | | | Bahasa | Anggota |
| 6 | Gilang Nugroho, SE., MM | Non Fungsional C/b | - | Notulen |
| 7 | | | - | Saksi II |
| 8 | | | - | Notulen |

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 04 Agustus 2021
 Dekan

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

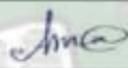
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Vivian Natasya
NPM : 16520236
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Rabu 04 Agustus 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

| No | Nama | Tanda Tangan | Keterangan |
|----|-------------------------------|---|------------|
| 1 | Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc |  | |

Dosen Pembahas / Penguji

| No | Nama | Tanda Tangan | Keterangan |
|----|----------------------|--|------------|
| 1 | Kamar Zaman, SE., MM |  | |
| 2 | Drs. Asril, MM |  | |

Hasil Seminar : *)

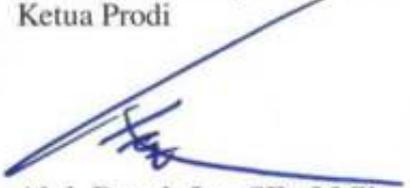
1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 04 Agustus 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 917/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SI
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 19 Agustus 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

| No | N a m a | Jabatan/Golongan | Keterangan |
|----|-------------------------------|--------------------|---------------|
| 1 | H. Suyadi, SE., M.Si | Lektor Kepala, D/a | Pembimbing I |
| 2 | Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc | Assisten Ahli, C/b | Pembimbing II |

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Vivian Natasya
 N P M : 165210236
 Jusan/Jenjang Pended. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 24 Agustus 2020
 Dekan,

Firdaus A. Rahman
 Dr. Firdaus A. Rahman, M.Si, Ak.,CA

Tembusan: Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Vivian Natasya
NPM : 165210236
Judul Proposal : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri.
Pembimbing : I. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 02 Maret 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

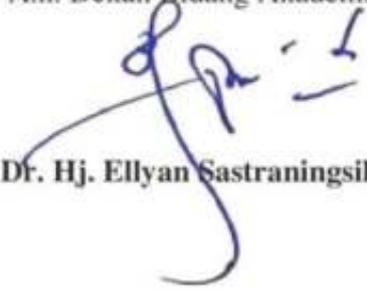
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

| No | Nama | Jabatan pada Seminar | Tanda Tangan |
|----|-------------------------------|----------------------|--|
| 1. | Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc | Ketua | 1.  |
| 2. | Kamar Zaman, SE., MM | Anggota | 2.  |
| 3. | Drs. Asril, MM | Anggota | 3.  |

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 02 Maret 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 2021

Saya yang membuat pernyataan,

VIVIAN NATASYA

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TANNERY SEJAHTERA MANDIRI PEKANBARU

VIVIAN NATASYA
NPM: 165210236

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu penentuan sampel berdasarkan pertimbangan dan tujuan peneliti yang berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMMUNICATION, WORK ENVIRONMENT AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION IN TANNERY SEJAHTERA MANDIRI PEKANBARU

VIVIAN NATASYA

NPM: 165210236

The purpose of this study was to determine and analyze partially and simultaneously the effect of communication, work environment and leadership on employee job satisfaction at PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. The population in this study are all employees who work in the company. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely the determination of the sample based on the considerations and objectives of the researcher, amounting to 37 people. Data collection techniques in this study used a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique in this study uses descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that communication, work environment and leadership partially and simultaneously affect employee job satisfaction at PT. Independent Prosperity Tannery Pekanbaru

Key Word: Communication, Work Environment, Leadership And Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi tulisan ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Bapak Herman dan Ibunda Lili terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih dan terimakasih berkat cinta serta

kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini. Terimakasih yang selalu mendukung demi terselesaikannya skripsi ini.

2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Ibu Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih kepada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru yang telah membantu penulis untuk mendapatkan data-data selama melakukan penelitian.
7. Kepada teman-teman seperjuangan yaitu Delta Anggraini, Salwa Nadila, Syalma dan Ripi serta teman- teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu terimakasih yang selalu mendukung dan memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini meskipun membutuhkan waktu yang panjang kalian tetap jadi teman setia penulis

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 27 Juni 2021

Vivian Natasya



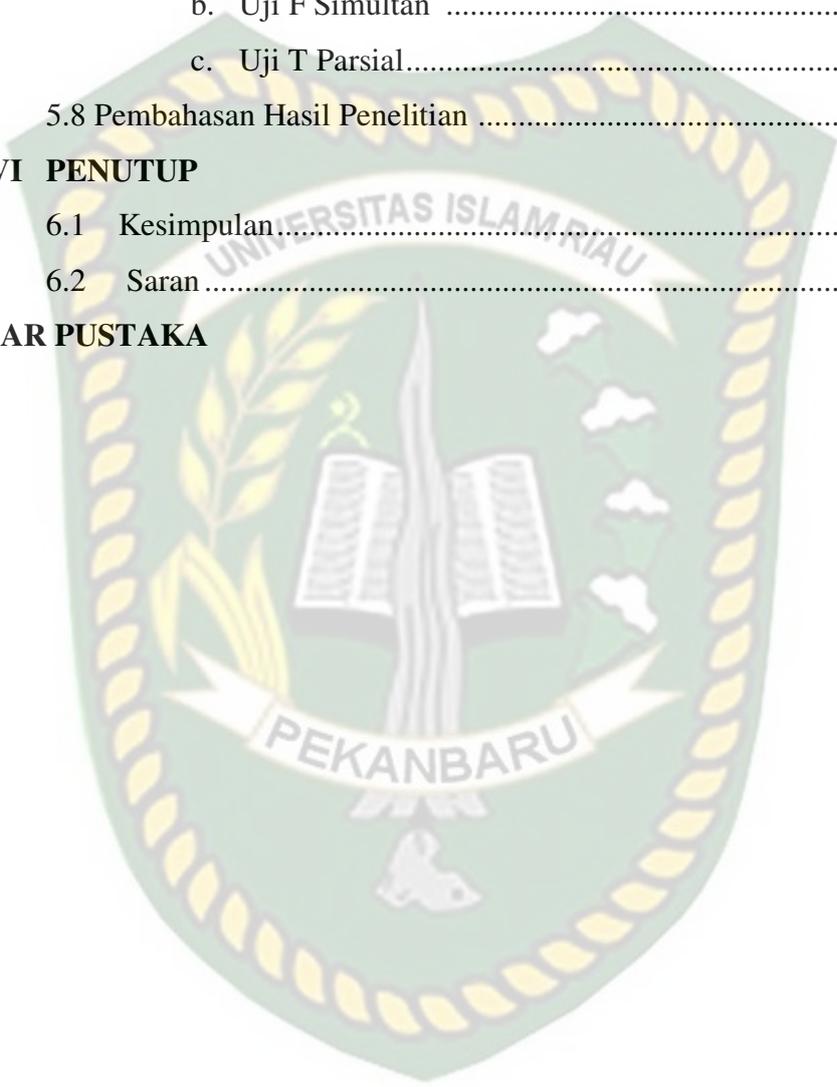
DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 12 |
| 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian | 12 |
| 1.4 Sistematika Penulisan..... | 13 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS | |
| 2.1 Komunikasi | 15 |
| 2.1.1 Pengertian Komunikasi..... | 15 |
| 2.1.2 Prinsip Komunikasi Yang Efektif | 17 |
| 2.1.3 Indikator Komunikasi | 18 |
| 2.1.4 Fungsi Komunikasi | 20 |
| 2.1.5 Pengukuran Kinerja | 22 |
| 2.1.6 Aspek-Aspek Komunikasi Organisasi | 23 |
| 2.2 Lingkungan Kerja | 25 |
| 2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja | 26 |
| 2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja | 28 |
| 2.2.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja..... | 29 |
| 2.2.4 Faktor terbentuknya Lingkungan Kerja | 29 |
| 2.3 Kepemimpinan | 31 |
| 2.3.1 Pengertian Kepemimpinan | 32 |
| 2.3.2 Syarat-syarat Kepemimpinan | 34 |
| 2.3.4 Sifat-sifat Kepemimpinan..... | 36 |
| 2.3.5 Teori-teori Kepemimpinan..... | 37 |
| 2.3.6 Indikator Kepemimpinan | 37 |

| | | |
|--|--|----|
| 2.4 | Kepuasan Kerja | 39 |
| 2.4.1 | Pengertian Kepuasan Kerja | 41 |
| 2.4.2 | Teori Kepuasan Kerja | 43 |
| 2.4.3 | Faktor Yang Mempengaruhi kepuasan Kerja | 45 |
| 2.4.4 | Indikator Kepuasan Kerja | 45 |
| 2.5 | Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja..... | 46 |
| 2.6 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja | 46 |
| 2.7 | Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja..... | 47 |
| 2.8 | Penelitian Terdahulu..... | 48 |
| 2.9 | Struktur Penelitian | 48 |
| 2.10 | Hipotesis Penelitian | 48 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | |
| 3.1 | Lokasi Penelitian..... | 50 |
| 3.2 | Operasional Variabel Penelitian..... | 50 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel | 52 |
| 3.4 | Jenis dan Sumber Data | 53 |
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data..... | 54 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data..... | 55 |
| 3.6.1 | Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 55 |
| 3.6.2 | Uji Asumsi Klasik | 56 |
| a. | Uji Normalitas..... | 57 |
| b. | Uji Multikolinearitas | 57 |
| c. | Uji Heterokedastisitas | 58 |
| d. | Uji Autokorelasi | 58 |
| e. | Analisis Linier Berganda | 58 |
| 3.6.7 | Uji Hipotesis Data | 59 |
| a. | Koefisien Determinasi (R ²)..... | 60 |
| b. | Uji F Simultan | 61 |
| c. | Uji T Parsial | 62 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN | | |
| 4.1 | Sejarah Singkat PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru .. | 63 |

| | | |
|--|---|-----|
| 4.2 | Visi dan Misi PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru..... | 64 |
| 4.3 | Struktur Organisasi PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru | 64 |
| 4.4 | Tugas dan Wewenang PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru | 66 |
| 4.5 | Aktivitas perusahaan | 67 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | |
| 5.1 | Gambaran Umum Responden | 68 |
| 5.1.1 | Usia Responden | 68 |
| 5.1.2 | Jenis Kelamin Responden | 69 |
| 5.1.3 | Masa Kerja Responden | 70 |
| 5.1.4 | Pendidikan Tertinggi Responden..... | 70 |
| 5.2 | Uji Kualitas Data..... | 71 |
| 5.2.1 | Uji Validitas..... | 72 |
| 5.2.2 | Uji Reliabilitas | 75 |
| 5.3 | Analisis Deskriptif Variabel Komunikasi Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru | 76 |
| 5.4 | Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru..... | 93 |
| 5.5 | Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru..... | 105 |
| 5.6 | Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru..... | 120 |
| 5.7 | Analisis Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru | 134 |
| 5.7.1 | Uji Asumsi Klasik | 134 |
| 1. | Uji Normalitas | 136 |
| 2. | Uji Multikolinearitas | 137 |
| 3. | Uji Autokorelasi | 139 |
| 4. | Uji Heterokedastisitas | 140 |

| | |
|--|-----|
| 5. Analisis Regresi Linier Berganda | 141 |
| 5.7.2 Uji Hipotesis | 142 |
| a. Koefisien Determinasi (R ²) | 142 |
| b. Uji F Simultan | 143 |
| c. Uji T Parsial | 144 |
| 5.8 Pembahasan Hasil Penelitian | 146 |
| BAB VI PENUTUP | |
| 6.1 Kesimpulan | 147 |
| 6.2 Saran | 148 |
| DAFTAR PUSTAKA | |



DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 1.1 | Data Karyawan Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru | 4 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu..... | 47 |
| Tabel 3.1 | Operasional Variabel Penelitian | 41 |
| Tabel 3.2 | Alternatif Jawaban Responden | 53 |
| Tabel 5.1 | Identitas Responden berdasarkan Usia Responden | 68 |
| Tabel 5.2 | Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden | 69 |
| Tabel 5.3 | Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden..... | 69 |
| Tabel 5.4 | Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi Responden | 70 |
| Tabel 5.5 | Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1) | 71 |
| Tabel 5.6 | Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) | 73 |
| Tabel 5.7 | Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X3)..... | 74 |
| Tabel 5.8 | Uji Reliabilitas | 75 |
| Tabel 5.9 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan PT. Tannery memberikan wewenang kepada karyawan secara baik dan terera | 76 |
| Tabel 5.10 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan PT. Tannery memberikan perintah yang positif kepada karyawan | 77 |
| Tabel 5.11 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan PT. Tannery memberikan gagasan yang konkrit kepada karyawan | 78 |
| Tabel 5.12 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan PT. Tannery selalu memberikan pengarahan dan instruksi yang efektif kepada karyawan | 80 |
| Tabel 5.13 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan PT. Tannery memberikan informasi yang jelas..... | 81 |
| Tabel 5.14 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan PT. Tannery selalu memberikan umpan balik kepada karyawan..... | 82 |

| | | |
|------------|---|-----|
| Tabel 5.15 | Tanggapan Responden mengenai Antar karyawan PT. Tannery selalu membicarakan masalah dan menyelesaikannya | 83 |
| Tabel 5.16 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Tannery membeikan usulan yang baik untuk kemajuan perusahaan | 84 |
| Tabel 5.17 | Tanggapan Responden mengenai antar karyawan PT. Tannery saling mengapresiasi pendapat satu sama lain | 85 |
| Tabel 5.18 | Tanggapan Responden mengenai Komunikasi yang dilakukan pemimpin dan karyawan sangat aktif dan komunikatif | 86 |
| Tabel 5.19 | Pimpinan dan antar karyawan PT. Tannery saling memberikan informasi yang benar dan valid | 90 |
| Table 5.20 | Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komunikasi Karyawan (X1) Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru | 91 |
| Table 5.21 | Tanggapan Responden mengenai PT. Tannery memiliki ruang kerja yang rapi dan bersih | 93 |
| Tabel 5.22 | Tanggapan Responden mengenai Suhu udara PT. Tannery sangat sesuai dengan kebutuhan karyawan | 94 |
| Tabel 5.23 | Tanggapan Responden mengenai PT. Tannery memiliki keamanan lingkungan yang baik | 95 |
| Tabel 5.24 | Tanggapan Responden mengenai Antar karyawan pada PT. Tannery memiliki keharmonisan dan sejahtera yang baik | 96 |
| Tabel 5.25 | Tanggapan responden mengenai Karyawan PT. Tannery tidak mendiskrimansi tingkat social dalam perusahaan | 97 |
| Tabel 5.26 | Tanggapan responden mengenai Antar karyawan PT. Tannery memiliki hubungan emosional yang baik | 99 |
| Tabel 5.27 | Tanggapan Responden mengenai PT. Tannery memiliki lingkungan yang tidak membosankan | 100 |
| Tabel 5.28 | Tanggapan Responden mengenai PT. Tannery memberikan karyawan untuk istirahat dalam bekerja | 102 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 5.29 | Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2) Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru | 104 |
| Tabel 5.30 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan PT. Tannery selalu merencanakan tugas untuk karyawannya dengan efektif | 102 |
| Tabel 5.31 | Tanggapan Responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu mengatur pekerjaan karyawan | 103 |
| Tabel 5.32 | Tanggapan Responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu mengkoordinasikan tugas karyawan secara bersama-sama | 104 |
| Tabel 5.33 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan PT. Tannery selalu mendukung karyawan secara positif..... | 105 |
| Tabel 5.34 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan PT. Tannery selalu membantu karyawan apabila karyawan merasa kesulitan | 106 |
| Tabel 5.35 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan PT. Tannery memberikan apresiasi kepada karyawan dengan baik | 107 |
| Tabel 5.36 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan PT. Tannery memberikan penghargaan dan pengakuan bagi karyawan yang berprestasi..... | 108 |
| Tabel 5.37 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan PT. Tannery selalu mengambil keputusan yang baik untuk perusahaan | 110 |
| Tabel 5.38 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan PT. Tannery mampu menyelesaikan konflik dengan cepat dan tepat..... | 111 |
| Tabel 5.39 | Tanggapan Responden mengenai Pimpinan PT. Tannery selalu membangun sikap yang baik dan konstruktif dalam hasil kerja karyawan..... | 112 |
| Tabel 5.40 | Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kepemimpinan (X3) Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru | 108 |

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 5.41 | Tanggapan Responden mengenai tugas yang diberikan PT. Tannery sesuai kemampuan karyawan | 110 |
| Tabel 5.42 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Tannery selalu menerima pekerjaan yang menantang dari perusahaan | 111 |
| Tabel 5.43 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Tannery memberikan hasil kerja yang memuaskan perusahaan | 114 |
| Tabel 5.44 | Tanggapan Responden mengenai PT. Tannery memberikan gaji yang sesuai dengan bidang kerja karyawan | 117 |
| Tabel 5.45 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Tannery menerima dan puas terhadap gaji yang diberikan perusahaan | 120 |
| Tabel 5.46 | Tanggapan Responden mengenai hubungan antar rekan kerja PT. Tannery sangat baik dan efektif | 122 |
| Tabel 5.47 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Tannery selalu bekerjasama dalam membantuk permasalahan perusahaan..... | 123 |
| Tabel 5.48 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Tannery bersedia dalam memberikan solusi yang tepat untuk perusahaan..... | 125 |
| Tabel 5.49 | Tanggapan Responden mengenai Karyawan PT. Tannery selalu bersedia dalam membantu karyawan yang lainnya | 128 |
| Tabel 5.50 | Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja (Y) Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru..... | 134 |
| Tabel 5.51 | Uji Autokorelasi | 138 |
| Tabel 5.52 | Analisis Regresi Linier Berganda..... | 140 |
| Tabel 5.53 | Koefisien Determinasi (R ²)..... | 141 |
| Tabel 5.54 | Uji F Simultan | 143 |
| Tabel 5.55 | Uji T Parsial..... | 145 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-----------------------------------|-----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... | 48 |
| Gambar 5.1 Uji Histogram | 134 |
| Gambar 5.2 Normal P-Plot | 136 |
| Gambar 5.3 Scatter Plot | 138 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau perusahaan tentu dalam menyampaikan sesuatu harus dilakukan secara efektif dan efisien agar dalam melakukan pekerjaan antara stakeholder dan bidang perusahaan berjalan dengan baik. Organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada beberapa komponen di dalam organisasi, antara lain karyawan, pimpinan, tujuan, program, sarana, dan prasarana yang ada. Organisasi/perusahaan dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan akan merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja disebabkan oleh kondisi tempat mereka bekerja sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya.

Keberhasilan sebuah organisasi sangat didukung oleh bagaimana organisasi mencapai kepuasan kerja karyawannya. Secara umum, kepuasan kerja mengarah kepada sikap dari individu tersebut terhadap pekerjaannya. Para karyawan yang memiliki sikap yang positif maka memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, demikian juga sebaliknya Mathis dan Jackson (2012) reaksi positif dan negative terlihat pada karyawan yang tergantung dari kepuasan kerja yang mereka dapatkan. Karyawan akan merasakan semangat kerja yang tinggi dan kegairahan dalam memulai pekerjaan, jika kepuasan kerja tercapai, namun jika tidak tercapai

maka karyawan berusaha menghindari lingkungan sosialnya seperti mengundurkan diri dari perusahaan, melakukan sabotase, sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, aktif pemogokan dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktivitas organisasi.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Factor yang mempengaruhi ada ketidakpuasan kerja karyawan adalah harapan-harapan dari karyawan yang belum terpenuhi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, gaji yang belum mencukupi dan sebagainya. Terpeliharanya kepuasan kerja pada karyawan, akan meningkatkan semangat untuk bekerja dan akan membantu secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan, dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan pihak perusahaan seharusnya memperhatikan beberapa aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan yang diinginkan.

Di dalam bekerja perlu sikap dan mental yang harus kita siapkan supaya bisa menghadapi tekanan atasan dengan kerendahan hati, disisi lain pekerjaan jangan di anggap sebagai hanya memenuhi kebutuhan finansial saja akan tetapi perlu kita anggap untuk tanggung jawab kita terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan dijadikan sebagai ibadah dihadapannya.

Kendala yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana perusahaan tersebut dapat membuat sumber daya manusia yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan, yang mana

dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Kepuasan kerja merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan melihat pekerjaan yang dikerjakan sebagai hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa dan ketidakpuasan kerja karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa dan ketidakpuasan kerja karyawan tersebut akan merugikan perusahaan.

Sumber daya manusia yang baik akan sangat berpengaruh dan memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu ada hal yang membuat kinerja untuk lebih semangat dalam menjalankan visi misi perusahaan. Kepuasan tidak hanya diberikan materi saja akan tetapi perlu di kasih motivasi serta fasilitas dalam ruangan maupun lingkungan kerja. karyawan yang merasa puas memiliki beberapa factor yang dipengaruhinya antara lain komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan dari manajer perusahaannya.

PT.Tannery Sejahtera Mandiri, merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri botol kaca dan juga perusahaan yang menawarkan produk plastik, plastik rumah tangga, dan peralatan rumah tangga yang telah berdiri sejak tahun 2000 yang telah berhasil memberikan produk dengan kualitas dan harga jual terbaik. Berikut ini adalah jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri yang disusun dalam bentuk tabel ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri

| No | Bidang Pekerjaan | Jumlah |
|----|--------------------------------------|--------|
| 1 | Direktur | 1 |
| 2 | Wakil Direktur | 1 |
| 3 | Human Resource Management | 1 |
| 4 | Accounting And Finance | 2 |
| 5 | Kepala Bidang Penjualan | 1 |
| 6 | Sales Girl And Man | 15 |
| 7 | Kepala Bidang Pengiriman | 1 |
| 8 | Staff Sender | 12 |
| 9 | Cashier dan Advice Costumer | 5 |
| 10 | Teknisi (Helper Mesin dan Teknologi) | 4 |
| 11 | Staff Store And Buying | 12 |
| 12 | Supir dan Kurir | 7 |
| | Total | 62 |

Sumber PT. Tannery Sejahtera Mandiri, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan sebanyak 62 orang yang sudah ditentukan jabatan atau bagian pekerjaannya yang dibebankan pada karyawan. Dengan jumlah karyawan yang banyak dan dengan bidang pekerjaan diharuskan dan dituntut untuk menargetkan kerja dengan baik dan efektif, maka memerlukan aspek aspek yang mampu mendukung dan memotivasi kinerja karyawannya. Salah satu aspek yang mempengaruhi diantaranya ialah komunikasi kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Melalui komunikasi yang baik bagi suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil begitu juga sebaliknya kurang atau tidak adanya komunikasi perusahaan dapat mengakibatkan macet dan berantakannya suatu perusahaan. Komunikasi menjadi sangat penting dalam kehidupan manusia. Komunikasi diperlukan untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat-menghormati

sesamanya, dalam rangka satu tujuan untuk mensukseskan pekerjaan dengan baik (sesuai harapan bagi kemajuan organisasi). Kegagalan dalam organisasi banyak yang disebabkan oleh kurang tertatanya komunikasi yang dilakukan para pelaku di organisasi tersebut. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggota menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Masalah-masalah yang terdapat yaitu karena kurangnya interaksi/komunikasi karyawan dan pimpinan.

Menurut Sinambela (2016:511) “komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan/atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu”. Komunikasi merupakan hubungan kerja atasan dan bawahan yang mana hubungan tersebut sangat penting dalam suatu perusahaan. Komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan atasan dan bawahan. Komunikasi tersebut dapat terjadi secara horizontal (komunikasi antar orang-orang yang mempunyai kedudukan yang sama dan vertical. Factor komunikasi juga merupakan peranan penting dalam menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut Handoko (2009) mengatakan bahwa manajemen sering mempunyai masalah ketidak efektifannya komunikasi, pada dasarnya komunikasi yang efektif sangat penting bagi atasan dan bawahan, hal ini disebabkan bahwa komunikasi merupakan proses yang mana fungsi-fungsi manajemen, perencanaan, pengarahan dan pengawasan dapat tercapai, dan kedua komunikasi merupakan kegiatan untuk para atasan untuk mencurahkan sebagian waktu mereka.

Begitu juga pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri juga harus memiliki komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan, karena akan sangat menentukan adanya suatu hubungan yang baik antara kedua belah pihak, jika komunikasi terjalin dengan baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Perusahaan Tannery Sejahtera Mandiri ini memiliki permasalahan komunikasi vertical yang masih kurang antara pegawai dengan atasan yang juga sering menyebabkan konflik dalam bekerja, sehingga perintah yang diberikan pimpinan kurang jelas dan bersifat mengatur karyawannya sendiri dengan kewenangan yang kurang baik. Selain itu terjadi kesalahan komunikasi antara setiap bidang atau departemen, dilihat dari hasil kerjanya yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan atau departemen yang lain karena tidak adanya pengarahan yang jelas yang diberikan oleh karyawan tersebut. Sering juga konsumen yang membeli dengan jumlah yang banyak namun secara mendadak atasan sering memberikan perintah secara lisan kepada bawahan melalui telepon, sehingga karyawan sering kali mengalami masalah komunikasi, dan kesalahan persepsi serta penangkapan informasi yang diberikan.

Ketika kesalahan persepsi terjadi, tidak jarang masalah tersebut menimbulkan pertentangan antar kedua belah pihak yang mengakibatkan konflik antara karyawan dan atasan sehingga kurangnya komunikasi yang dilakukan oleh atasan kepada karyawan berdampak kepada kesalahpahaman pekerjaan. Dari kurangnya komunikasi kerja antar karyawan dan atasan tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komunikasi yang baik merupakan mediator dalam

proses kerjasama dan transformasi informasi dalam mendukung kemajuan perusahaan.

Selain komunikasi, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ialah lingkungan kerja, menurut Nitisemito (2001:183) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi tersebut. Keadaan lingkungan kerja karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang produktif.

Lingkungan kerja perusahaan merupakan factor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan karna berperan penting dalam mengurangi suasana lelah serta dapat menghilangkan atau mengurangi rasa jenuh dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerjaan produktivitas kerja menjadi menurun karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya sehingga tidak memperhatikan penuh dalam pekerjaannya tersebut. Menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja dengan optimal.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan dimana ia bekerja maka karyawan tersebut betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal, prestasi kerja karyawan juga akan tinggi. Lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja yang berbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri memiliki lingkungan kerja yang baik dan keselarasan antara hubungan kerja antar karyawan yang baik serta kondisi lingkungan yang sangat efektif. Lingkungan kerja pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri ini memiliki suasana dan konsep yang membuat para anggota karyawannya untuk nyaman bekerja dan melakukan banyak aktivitas didalam pekerjaannya. Sehingga karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri ini memiliki fasilitas kerja yang mampu menunjang karir dan prestasi kerja karyawan tersebut. Tanpa lingkungan kerja yang memadai dan fisik dari lingkungan kerja itu baik maka karyawan tidak akan nyaman untuk bekerja dengan baik, dan selalu melalaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman. Kesesuaian lingkungan dapat dilihat dari jangka waktu yang la,a. lingkungan kerja

yang kurang baik dapat menuntut karyawan dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung untuk diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Selain factor komunikasi dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan maka kepemimpinan juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, Menurut Dubrin (2010:3), mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan organisasi itu sendiri. Peran kepemimpinan sangat penting dalam organisasi yaitu sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kepemimpinannya yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu menggerakkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien serta terpadu dalam mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan dapat memecahkan masalah dengan tepat.

Dengan kata lain, setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan dilingkungan kerjanya agar dapat meningkatkan kepuasan kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh setiap individu tersebut. Dengan kefleksibelan pemimpin sehingga pemimpin dapat menerapkan peraturan dan kebijakan organisasi dengan tepat dan dapat meningkatkan kinerja dan menambah kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Adanya sinergitas kerja yang baik antara pemimpin dengan karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri sehingga dengan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin diharapkan adanya peningkatan terhadap kinerja perusahaan tersebut.

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi focus yang menarik perhatian, kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai factor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Jadi pimpinan dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi. Para pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi (Yukl, 2001). Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat

mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang sangat berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (Keith, 2010) seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan, karena itu orang-orang lain agar dapat bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu tanpa paksaan.

PT. Tannery Sejahtera Mandiri memiliki pemimpin yang sangat antusias kepada karyawannya, dan memperhatikan karyawannya dengan baik. Serta mengontrol kinerja karyawan dan menggerakkan seluruh satuan kerja yang baik agar berjalan dengan efektif dan efisien. Dengan adanya kepemimpinan perusahaan tersebut, karyawan merasa puas terhadap sikap pemimpin yang selalu mengontrol dan mengarahkan karyawan agar apa yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan prestasi dan peningkatan penjualan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri tersebut.

Namun disamping itu pemimpin yang sangat antusias kepada karyawannya, ada kekurangan pemimpin yang tidak kurang bersifat toleransi dengan kesalahpahaman yang terjadi antar karyawan. Sifat egois yang dimiliki pemimpin akan membuat karyawan kurang merasa puas dengan sikap pemimpin yang mau

menang sendiri dan tidak ada toleransinya kepada bawahannya. Dengan komunikasi yang efektif dan jelas kepada seluruh anggota karyawan, lingkungan kerja yang mampu menelaraskan kondisi dan suasana kerja yang baik, serta kepemimpinan pemimpin perusahaan yang sesuai dan mampu menggerakkan kinerja anggota bawahannya maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan..

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **”Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri
2. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri
3. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri
4. Apakah komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Bagi Perusahaan
Semoga penelitian yang saya tulis ini bisa menjadi pertimbangan kepada perusahaan agar menjadi lebih baik kembali dalam menjalankan kegiatan kerja perusahaan.
- b) Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan diperusahaan. Dan sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang.
- c) Bagi Pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu sumber daya manusia (SDM).

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) seperti ini:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam *literature* yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Tannery Sejahtera Mandiri dan struktur organisasi serta aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dalam bab ini penulis akan meguraikan pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Komunikasi

2.1.1 Pengertian komunikasi

Komunikasi ialah proses menyalurkan informasi, ide, penjeleasan, perasaan, pertanyaan dari orang ke orang lain atau dari kelompok ke kelompok. Ia adalah proses interaksi antara orang-orang atau kelompok-kelompok yang ditujukan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang dan kelompok-kelompok tersebut. Menurut Gorda (2004:207) komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Husaini Usman (2011, hal. 420) komunikasi adalah yaitu proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Menurut Brent D. Ruben (dalam Sukrillah, 2012) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu interaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku itu. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 145), komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan

orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Menurut Moor dalam Rohim (2009) komunikasi adalah penyampaian pengertian dalam komunikasi. Semua manusia dilandasi kapasitas untuk menyampaikan maksud, hasrat, perasaan, pengetahuan dan pengalaman dari orang yang satu kepada orang yang lain. Pada pokoknya komunikasi adalah pusat minat dan situasi perilaku dimana suatu sumber menyampaikan pesan kepada seorang penerima dengan berupaya mempengaruhi perilaku penerima tersebut.

Sedangkan menurut Thoha (2010) komunikasi internal adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi. Selain itu ada juga pendapat Ivancevich (2006) komunikasi sebagai transisi informasi dan pemahaman melalui penggunaan symbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok ke pihak lainnya.

Effendy (2010), komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang di harapkan. Komunikasi menurut Shanon dan weaver dalam Wiryanto (2004) adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas

pada bentuk komunikasi verbal tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni dan teknologi.

Menurut Sudarmo dan Sudita (2010) komunikasi didefinisikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Pertukaran informasi yang terjadi diantara pengirim dan penerima tidak hanya dilakukan dalam bentuk lisan maupun tertulis oleh manusia. Akan tetapi komunikasi yang terjadi dalam organisasi dewasa ini juga menggunakan alat komunikasi canggih.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, instruksi, atau perintah mengenai pekerjaan atau tugas tertentu. Penyampaian tersebut dapat berasal dari seseorang pimpinan kepada pegawai, pegawai kepada pimpinan, maupun antar pegawai dilingkungan perusahaan tersebut, bahkan mungkin juga berasal dari luar perusahaan yang disampaikan baik secara langsung, maupun juga berasal dari luar perusahaan yang disampaikan baik secara langsung, maupun secara tidak langsung dengan menggunakan media agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

2.1.2 Prinsip Komunikasi Yang Efektif

Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi organisasi, karna akan menentukan tepat tidaknya komunikasi yang dilakukan. Melalui komunikasi yang mendalam dan tepat, diharapkan makna yang tersimpan dibalik apa yang disampaikan komunikator dapat disampaikan secara efektif. Prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi adalah *REACH (Respect, Empathy,*

Audible, Clarity, Humble), karna komunikasi pada dasarnya adalah upaya bagaimana kita meraih perhatian, cinta kasih, minat, kepedulian, simpati, maupun respon positif dari orang lain.

1) Menghargai (*Respect*)

Rasa hormat dan saling menghargai merupakan prinsip yang pertama dalam berkomunikasi dengan orang lain karna setiap orang ingin dihargai dan dianggap penting.

2) Empati (*Empathy*)

Empati adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain.

3) Memahami (*audible*)

Audible adalah dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik berarti pesan yang disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.

4) Jelas (*clarity*)

Jelas maksudnya adalah kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan berbagai penafsiran yang berlainan.

5) Rendah hati (*humble*)

Sikap rendah hati merupakan unsur yang terkait dengan membangun rasa menghargai orang lain

2.1.3 Indikator Komunikasi

Komunikasi internal adalah semua pesan yang dikirim atau diterima didalam suatu organisasi baik yang formal maupun informal. Tiga dimensi dari komunikasi internal adalah:

1) Komunikasi dari Atas ke Bawah

Secara sederhana, transformasi informasi dari manajer dalam sebuah level kebawah merupakan komunikasi dari atas kebawah. Aliran komunikasi dari manajer kebawah tersebut, umumnya terkait dengan tanggung jawab dan kewewenangannya dalam suatu organisasi. Seorang manager yang melakukan komunikasi kebawah memiliki tujuan untuk menyampaikan informasi, mengarahkan, mekoordinasikan, memotivasi, memimpin, dan mengendalikan berbagai kegiatan yang ada di level bawah.

Jalur komunikasi yang berasal dari atas (manajer) kebawah (karyawan) merupakan penyampaian pesan yang dapat berbentuk perintah, instruksi maupun prosedur untuk dijalankan para bawahan dengan sebaik-baiknya. Untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, perlu diperhatikan penggunaan bahasa yang sama, sederhana, tidak bertele-tele, dan mudah dipahami dalam penyampaian pesan.

Menurut Katz dan Khan (2010) , komunikasi kebawah mempunyai lima tujuan pokok, yaitu:

- 1) Memberikan pengarahan atau instruksi kerja tertentu,
- 2) Memberikan informasi mengapa suatu pekerjaan harus dilaksanakan,
- 3) Memberikan informasi tentang prosedur dan praktik organisasional,
- 4) Memberikan umpan balik pelaksanaan kerja kepada karyawan,

2) Komunikasi dari Bawah ke Atas

Dalam struktur organisasi komunikasi dari bawah ke atas berarti alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah (karyawan) ke atas (manager). Pesan

yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari para karyawan yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi.

3) Komunikasi Vertical

Komunikasi vertikal dapat berupa komunikasi dari pimpinan ke pegawai maupun dari pegawai ke pimpinan. Komunikasi pimpinan ke pegawai dimaksudkan untuk memberikan pengertian atau wewenang kepada pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan dalam kedudukannya sebagai anggota organisasi. Komunikasi pegawai ke pimpinan dapat berupa laporan, usulan-usulan, saran-saran, keluhan-keluhan, serta gagasan dan pendapatan.

4) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal dilakukan antara sesama pegawai dan staf lainnya. Komunikasi horizontal pada umumnya bersifat pemberian informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijaksanaan pimpinan sehingga tidak mengandung unsur perintah.

5) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal disebut juga dengan komunikasi silang. Komunikasi diagonal adalah komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain. Wursanto menyatakan bahwa komunikasi diagonal adalah komunikasi yang berlangsung antara pegawai pada tingkat kedudukan berbeda dan tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pihak lain.

2.1.4 Fungsi Komunikasi

Menurut Bangun (2012) fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memadukan tugas-tugas yang terorganisasi. Ada empat fungsi komunikasi dalam organisasi antara lain sebagai berikut:

1. Fungsi Pengawasan

Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando, berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhannya kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.

2. Motivasi

Dengan memberikan penjelasan kepada karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, bagaimana prestasi kerja karyawan dan bagaimana cara bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja. Menyusun sasaran yang lebih spesifik dan mendorong karyawan agar mau melaksanakan tugasnya dengan baik akan merangsang lebih giat bekerja, motivasi dan menuntut komunikasi yang efektif.

3. Pengungkapan Emosi

Individu dan kelompok dalam organisasi merupakan sumberdaya pertama yang berinteraksi secara sosial. Komunikasi yang terjadi dalam organisasi tersebut merupakan mekanisme yang mendasar pada masing-masing individu atau kelompok dalam organisasi tersebut menunjukkan rasa kecewa dan

kepuasannya. Dengan demikian, komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai saran pemenuhan kebutuhan sosial.

4. Informasi

Fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan. Komunikasi sangat penting dilakukan dalam organisasi, karena menyangkut penyampaian pesan antar individu dan kelompok tentang pekerjaan dalam organisasi. Kesalahan dalam penyampaian pesan dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak tercapainya tujuan suatu organisasi.

2.1.5 Aspek-Aspek Komunikasi Organisasi

Menurut Joseph A. De Vito (2013) menyatakan bahwa suatu komunikasi antarpribadi bisa efektif dengan lima hal berikut ini yakni:

1) Keterbukaan

Keterbukaan untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antarpribadi ini paling sedikit ada dua aspek, yakni : aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur.

2) Empati

Empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

3) Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antarpribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap.

4) Kepositifan

Komunikasi antar pribadi kualitas ini terdapat tiga aspek perbedaan yaitu : Komunikasi antarpribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, komunikasi antar pribadi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan dan dalam komunikasi umum perasaan positif sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

5) Kesamaan (kesetaraan)

Komunikasi akan lebih efektif jika mereka saling mengetahui kesamaan kepribadian diantara mereka.

2.2 Lingkungan kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002:109) adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut Mardiana (2005: 15) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan

kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal sehingga lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Lingkungan kerja adalah dimana tempat pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosional pegawai dalam beraktivitas. Namun jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai akan betah dalam lingkungan tersebut dan melakukan pekerjaan dalam waktu yang singkat dan efektif. Produktifitas pegawai akan tinggi dan prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Menurut George (2006) lingkungan kerja adalah kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja atau perusahaan. Sedangkan menurut Soedarmayati (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat atau property perkakas bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Alex Nitisimito (2006), lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lussier (Dalam Hadari Nawawi, 2003) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus yang dirasakan oleh anggotanya. Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Mangkunegara, 2005).

Menurut Saydam (2012:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

2.2.2 Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2001: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan

umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Alex Nitisemito (2000: 171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.2.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut :

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi dari karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

2) Tingkat kebisingan karyawan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karir diperusahaan tersebut.

4) Penerangan

Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:

- a) Menaikkan produksi dan menekan biaya kerja
- b) Memperbesar ketetapan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan

- c) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum
 - d) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
 - e) Memudahkan pengamatan dan pengawasan
 - f) Memperbaiki moral para pekerja
 - g) Lebih mudah untuk melihat
 - h) Penggunaan ruang yang lebih baik
 - i) Mengurangi peputara tenaga kerja
 - j) Mengurangi kerusakan
- 5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

- 6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja

2.2.4 Faktor Terbentuknya Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012) mengatakan bahwa faktor lingkungan kerja dan terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia didalam bekerja, adapun indicator lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi : tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

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 kepuasan dan kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas

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

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan ialah yang menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada pimpinan mereka. Oleh karena itu,

kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama didalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual ataupun kelompok kearah pencapaian tujuan (Anoraga, 2004). Menurut Hasibuan (2001) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar ingin melakukan kerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu social, karna prinsip-prinsip dan rumusnya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia.

Dalam buku *The Art of Leadership*, Ordway Tead menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal penting yang harus dipahami oleh seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan dalam suatu instansi adalah bahwa menjadi seorang pemimpin itu harus mampu mengamati dan menemukan kenyataan dari suatu lingkungan, untuk itu pemimpin haruslah mampu melihat dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana bawahannya, bagaimana keadaan organisasinya, bagaimana situasi penugasannya dan bagaimana tentang dirinya sendiri sehingga mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat (Kartono, 2011).

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2012) menyampaikan bahwa : *“leadership is what leaders do it’s process of leading a group and influencing that group to achieve it’s goals”*. Artinya “kepemimpinan adalah apa yang pemimpin

lakukan itu adalah proses memimpin kelompok dan mempengaruhinya untuk mencapai tujuan". Menurut Sunyoto (2013) kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses memengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Pendapat lain menurut Winardi (2000:47) kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor-faktor ekstern. Kepemimpinan menurut Yukl (2010:3) merupakan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan didalam kelompok atau organisasi. Kepemimpinan menurut Silalahi (2002:224) adalah suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang perorang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.

2.3.2 Syarat-Syarat Kepemimpinan

Menurut Stogdill yang dikutip oleh Kartini Kartono (2013:31) seorang pemimpin harus memiliki beberapa kelebihan, yaitu:

- 1) Kapasitas: kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara, keaslian dan kemampuan menilai.
- 2) Prestasi: gelar kesarjanaan, ilmu pengetahuan dan perolehan dalam olah raga

- 3) Tanggung jawab: mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif, dan punya hasrat untuk unggul.
- 4) Partisipasi: aktif, memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, koordinatif atau dapat bekerjasama, mudah menyesuaikan diri, dan punya rasa humor.
- 5) Status: meliputi kedudukan sosial-ekonomi yang cukup tinggi, populer dan tenar. Menurut Nightingale dan Schult yang dikutip oleh Kartini Kartono (2003:31) syarat yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah:
 - a) Kemandirian, berhasrat memajukan diri sendiri.
 - b) Besar rasa ingin tahu, dan cepat tertarik pada manusia dan benda-benda.
 - c) Multi-terampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam.
 - d) Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berteman.
 - e) Perfeksionis, selalu ingin mendapatkan yang sempurna.
 - f) Mudah menyesuaikan diri.
 - g) Sabar namun ulet.
 - h) Waspada, peka, jujur, optimistis, gigih, ulet realistis.
 - i) Komunikatif, serta pandai berbicara.
 - j) Berjiwa wiraswasta.
 - k) Sehat jasmaninya, dinamis sanggup dan suka menerima tugas yang berat, serta berani mengambil risiko.
 - l) Tajam firasatnya, tajam dan adil pertimbangannya.
 - m) Berpengetahuan luas, dan haus akan ilmu pengetahuan.
 - n) Memiliki motivasi tinggi, dan menyadari target atau tujuan hidupnya yang ingin dicapai, dibimbing oleh idealisme yang tinggi.

- o) Punya imajinasi tinggi, daya kombinasi, dan daya inovasi.

2.3.3 Sifat-Sifat Kepemimpinan

Upaya untuk menilai sukses atau gagalnya pemimpin itu antara lain dilakukan dengan mengamati sifat-sifat dan kualitas perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Menurut Ordway Tead yang dikutip Kartini Kartono (2003: 37-41) menjelaskan terdapat 10 sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut:

- 1) Energi jasmaniah dan mental, yaitu mempunyai daya tahan, keuletan, kekuatan baik jasmaniah maupun mental untuk mengatasi semua permasalahan.
- 2) Kesadaran akan tujuan dan arah, mengetahui arah dan tujuan organisasi, serta yakin akan manfaatnya.
- 3) Antusiasme, pekerjaan mempunyai tujuan yang bernilai, menyenangkan, memberikan sukses, dan dapat membangkitkan antusiasme bagi pimpinan maupun bawahan.
- 4) Keramahan dan kecintaan, dedikasi pemimpin bisa memotivasi bawahan untuk melakukan perbuatan yang menyenangkan semua pihak, sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan.
- 5) Integritas, pemimpin harus bersikap terbuka, merasa utuh bersatu, sejiwa dan seperasaan dengan anak buah sehingga bawahan menjadi lebih percaya dan hormat.

- 6) Penguasaan teknik, setiap pemimpin harus menguasai satu atau beberapa kemahiran teknis agar ia mempunyai kewibawaan dan kekuasaan untuk memimpin.
- 7) Ketegasan dalam mengambil keputusan, pemimpin yang berhasil pasti dapat mengambil keputusan secara cepat, tegas dan tepat sebagai hasil dari kearifan dan pengalamannya.
- 8) Kecerdasan, orang yang cerdas akan mampu mengatasi masalah dalam waktu yang lebih cepat dan cara yang lebih efektif.
- 9) Keterampilan mengajar, pemimpin yang baik adalah yang mampu menuntun, mendidik, mengarahkan, mendorong, dan menggerakkan anak buahnya untuk berbuat sesuatu.
- 10) Kepercayaan, keberhasilan kepemimpinan didukung oleh kepercayaan anak buahnya, yaitu percaya bahwa pemimpin dengan anggota berjuang untuk mencapai tujuan. Kesepuluh sifat tersebut akan dijadikan sebagai indikator kepemimpinan dalam penelitian ini.

2.3.4 Teori-Teori Kepemimpinan

Banyak orang yang telah melakukan penelitian dan studi tentang kepemimpinan dan hasil dari penelitian tersebut berupa teori-teori tentang kepemimpinan. Salah satu orang yang mengemukakan teori-teori tentang kepemimpinan adalah George R. Terry yang dikutip oleh Kartini Kartono (2013:61-68) antara lain sebagai berikut:

1) Teori Otokratis

Menurut teori ini kepemimpinan didasarkan atas perintah-perintah, paksaan dan tindakan-tindakan yang arbitrer. Pemimpin melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas.

2) Teori Psikologis

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja dari para pengikut dan anak buah.

3) Teori Sosiologi

Kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar-relasi dalam organisasi dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikutnya agar tercapai kerja sama yang baik.

4) Teori Suportif

Menurut teori ini para pengikut harus berusaha sekuat mungkin, dan bekerja penuh gairah, sedang pemimpinnya akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui policy tertentu.

5) Teori Laissez Faire

Seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam menentukan aktivitasnya. Pemimpin tidak berpartisipasi, walaupun dilakukan partisipasi tersebut hampir tak berarti.

6) Teori Kelakuan Pribadi

Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpinnya. Seorang pemimpin selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu: ia tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam setiap situasi yang dihadapi.

7) Teori Sifat

Pemimpin harus mempunyai sifat-sifat diantaranya memiliki intelegensi tinggi, inisiatif, energik, kedewasaan emosional, persuasive, komunikatif, kepercayaan diri, peka, kreatif, dan juga partisipasi sosial.

8) Teori Situasi

Teori ini menjelaskan bahwa harus terdapat daya lenting yang tinggi/fleksibilitas pada pemimpin untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan situasi, lingkungan sekitar zamannya. Faktor lingkungan itu harus dijadikan tantangan untuk diatasi.

9) Teori Humanistik

Fungsi kepemimpinan menurut teori ini adalah merealisasikan kebebasan manusia memenuhi segenap kebutuhan insani, yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan bawahan.

2.3.5 Indikator Kepemimpinan

Dirangkum dalam buku Yukl (2013), memiliki hasil yang menunjukkan bahwa para anggota bawahan memandang perilaku penyelia mereka terutama berdasarkan dua kategori yang terdefinisi secara luas, yang satu berhubungan dengan tujuan tugas dan yang lainnya berhubungan dengan hubungan antar

pribadi. Adapun indicator kepemimpinan berdasarkan kategori pemimpin adalah sebagai berikut:

1) Perilaku Yang Berorientasi Tugas

Para manajer yang efektif tidak menggunakan waktu dan usahanya dengan melakukan pekerjaan yang sama seperti para bawahannya. Sebaliknya, para manajer yang lebih efektif berkonsentrasi pada fungsi-fungsi yang berorientasi pada tugas seperti merencanakan dan mengatur pekerjaan, mengkoordinasikan kegiatan para bawahan, dan menyediakan keperluan, peralatan dan bantuan teknis yang dibutuhkan. Di samping itu, para manajer efektif memandu para bawahannya dalam menetapkan sasaran kinerja yang tinggi, tetapi realistis.

2) Perilaku Yang Berorientasi Hubungan

Bagi para manajer yang efektif perilaku berorientasi tugas tidak terjadi dengan mengorbankan perhatian terhadap hubungan antarmanusia. Para manajer yang efektif lebih perhatian, mendukung, dan membantu para bawahan. Perilaku mendukung yang berkorelasi dengan kepemimpinan yang efektif meliputi memperlihatkan kepercayaan dan rasa dipercaya, bertindak ramah dan perhatian, berusaha memahami permasalahan bawahan, membantu mengembangkan bawahan dan memajukan karir mereka, selalu memberi informasi kepada bawahan, memperlihatkan apresiasi terhadap ide-ide para bawahan, dan memberikan pengakuan atas kontribusi dan keberhasilan bawahan.

3) Perilaku Yang Berorientasi Secara Partisipatif

Para manajer yang efektif menggunakan lebih banyak supervisi kelompok dari pada mengendalikan tiap bawahan sendiri-sendiri. Pertemuan berkelompok

memudahkan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan, memperbaiki komunikasi, mendorong kerjasama, dan memudahkan pemecahan konflik, peran manajer dalam pertemuan kelompok yang utama adalah harus memandu diskusi dan membuatnya mendukung, konstruktif, dan berorientasi pada pemecahan masalah. Namun penggunaan partisipasi tidak menyiratkan hilangnya tanggung jawab, dan manajer tersebut tetap bertanggung jawab, dan manajer tersebut tetap bertanggung jawab atas semua keputusan dan hasilnya.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Hani Handoko (2014:193) definisi atau pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008) pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Robbins (2001:148) Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang

karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Siagian (2013) Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya.

Menurut Wilson Bangun (2012) kepuasan kerja adalah ketika seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Dalam Robbins (2015:170) disebutkan bahwa keputusan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Priansa (2014) kepuasan

kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Selain itu menurut kreitner (2005:202) kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

2.4.2 Teori Kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wexley dan Yukl (2013:130), ada tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain yaitu:

1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja. Semakin besar kekurangan atau selisih dari pengurangan tersebut, semakin besar ketidakpuasan. Sebaliknya, jika

terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima yang menimbulkan kelebihan atau menguntungkan, maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

2) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat sama maupun di tempat yang berbeda.

Secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya, ketidakadilan apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh

3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada 10 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer (2013) yaitu sebagai berikut:

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan

Pengawasan merupakan supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

6) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Kepuasan

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

2.4.4 Indikator kepuasan kerja

Faktor-faktor yang bisa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins and Judge dalam Puspitawati (2013) yaitu:

1. Pekerja itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggungjawab dan kemajuan untuk karyawan.
 - a. Pekerjaan yang sesuai kemampuan
 - b. Pekerjaan yang secara mental menantang
 - c. Memastikan bahwa hasil kerjanya tersebut mampu mencapai nilai kepuasan.
2. Gaji/upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multi dimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang di terima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
 - a. Besarnya Gaji
 - b. Kepuasan Terhadap gaji
3. Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada kawan, diukur menurut tingkat dimana penyedia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

- a. Kesiediaan atasan membantu karyawan
 - b. Pengawasan yang diberikan pemimpin
 - c. Metode pengawasan yang digunakan pemimpin
4. Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.
- a. Kepuasan hubungan dengan rekan kerja
 - b. Kesiediaan bekerja sama dengan rekan kerja
 - c. Pemberian solusi dari rekan kerja dalam mengatasi perbedaan pendapat dalam tugas
 - d. Kesiediaan rekan kerja dalam membantu sesama

2.5 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Komunikasi sangatlah penting didalam kehidupan organisasi atau perusahaan, seperti yang dikatakan oleh Mohyi (2016) “bahwa komunikasi merupakan ibarat minyak pelumas yang dapat memberi kelancaran suatu aktivitas organisasi dalam mencapai suatu tujuan” dapat dijelaskan bahwa komunikasi yang tidak berjalan secara baik maka usaha untuk mencapai suatu tujuan organisasi akan terhambat.

Sementara menurut sebuah survey dari *chartered institute of personnel and development* (CIPD) dan *kingston university business school*, inggris (2006) menyatakan bahwa “kehidupan ditempat kerja lebih sering menyerupai sebuah perkawinan yang rapuh. Hubungan antara pengusaha atau para manajer dengan karyawannya ditandai dengan miskin komunikasi dan kadar kepercayaan yang

rendah sekaligus menyebabkan rendahnya kinerja, produktivitas dan tingginya tingkat pergantian karyawan sebagai tanda minimnya kepuasan kerja”.

2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

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

Dalam lingkungan kerja yang menyangkut tentang kebersihan lingkungan, suhu udara yang baik, penerangan, ruang gerak, kebisingan , keamanan dan peralatan dengan kondisi yang baik maka karyawan akan merasa senang dan puas bekerja pada perusahaan tersebut sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Seperti yang dikemukakan oleh Robbins (1996:208) menyatakan bahwa Salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu kondisi kerja yang mendukung. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik, selain untuk kenyamanan juga sebagai faktor pendukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat menimbulkan rasa puas pada diri karyawan karena banyak faktor yang mendukung dalam bekerja.

2.7 Pengaruh Kepemimpinan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan

Kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (anak buah). Seorang pemimpin haruslah memahami keadaan dan kondisi bawahannya, berlaku adil dan tegas terhadap seluruh bawahannya, memberikan dan membagikan tugas yang jelas, menjaga hubungan baik dan menjunjung tinggi kebersamaan kepada bawahan.

Pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan asset yang sangat berharga di dalam perusahaan, hal inilah yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. (Soekandar, 2010:98), hal ini memperkuat pernyataan Sasongko (2008) apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif.

2.8 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama/Tahun | Judul | Variabel yang digunakan | Hasil penelitian |
|----|----------------------------------|--|--|--|
| 1 | I Gede Diatmika Paripurna (2012) | Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Soraya Bangun Indonesia Jakarta | Kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, kepuasan kerja | Kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja |

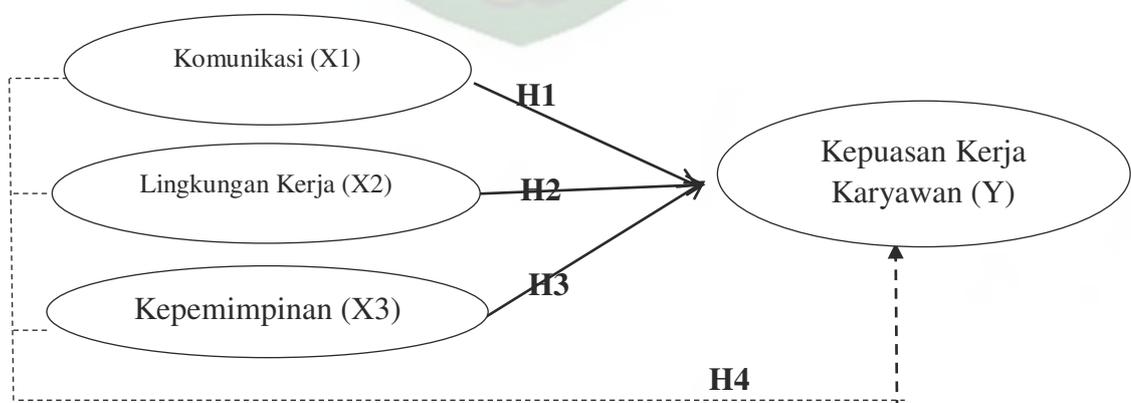
| | | | | |
|---|---------------------------------------|--|--|--|
| 2 | Abdi Suhendra (2009) | Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan (Pada PT. Cahaya Abadi Siak) | Kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, kepuasan kerja | Kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Pada PT. Cahaya Abadi Siak) |
| 3 | Sarah Fatimah dan Budi Harjono (2017) | Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Willy Jaya Grosir Kota Magelang | Kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja | Kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja fisik secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja |

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2020

2.9 Struktur Penelitian

Gambar 2.1

Kerangka berfikir



Sumber: Gorda (2004), Sedarmayanti (2009) dan Yukl (2012)

Keterangan :

—————→ : Pengaruh secara parsial

-----→ : Pengaruh secara simultan

2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu:

- H1 : Komunikasi, secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri
- H2 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri
- H3 : Kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri
- H4 : Komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Objek/lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri berlokasi di Jl. Imam Munandar No.253 Ab, Pekanbaru-Riau

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

a) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah X_1 (Komunikasi), X_2 (Lingkungan Kerja) dan X_3 (Kepemimpinan)

b) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja. kepuasan kerja karyawan adalah sikap yang dinampakkan oleh karyawan terhadap harapan dan keinginan yang sesuai dengan dirinya.

Tabel 3.1
Operasional variabel penelitian

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|--|-----------------------------|--|---------|
| Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu (Gorda, 2004:207) | Komunikasi Vertikal | <ul style="list-style-type: none"> • Wewenang • Saran-saran • Gagasan • Pengarahan dan instruksi • Informasi yang jelas • Umpan balik | Ordinal |
| | Komunikasi Horizontal | <ul style="list-style-type: none"> • Penyelesaian masalah • Usulan • Mengapresiasi pendapat | |
| | Komunikasi Diagonal | <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi dua arah • Kebenaran informasi | |
| Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana, 2005:15) | Lingkungan Fisik | <ul style="list-style-type: none"> • Kerapian Ruang Kerja • Suhu Udara • Keamanan Kerja | Ordinal |
| | Lingkungan Non Fisik | <ul style="list-style-type: none"> • Keharmonisan dan sejahtera. • Tingkat social dalam perusahaan • Hubungan emosional dan social yang baik. • Lingkungan yang tidak membosankan • Istirahat dalam bekerja | |
| Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam memengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan | Perilaku berorientasi tugas | <ul style="list-style-type: none"> • Merencanakan pekerjaan • Mengatur pekerjaan • Mengkoordinasikan tugas anggota | Ordinal |

| | | | |
|---|--|---|---------|
| merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai (Sunyoto, 2013) | Perilaku berorientasi hubungan | <ul style="list-style-type: none"> • Mendukung anggota • Membantu anggota • Apresiasi • Pengakuan dan penghargaan | |
| | Perilaku yang berorientasi secara partisipatif | <ul style="list-style-type: none"> • Pengambilan keputusan • Pemecahan konflik • Konstruktif | |
| Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka, (Hani Handoko (2001:193) | Pekerjaan itu sendiri | <ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan sesuai kemampuan • Pekerjaan yang menantang • Hasil yang mencapai kepuasan | Ordinal |
| | Gaji | <ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian gaji • Kepuasan terhadap gaji | |
| | Rekan Kerja | <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan rekan kerja • Kesediaan bekerjasama • Solusi rekan kerja • Kesediaan membantu | |

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi ialah sekumpulan individu-individu dengan kualitas dan karakter yang sudah ditetapkan oleh peneliti (Nazir, 2005) dalam penelitian ini yang termasuk populasi ialah keseluruhan jumlah karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri yaitu dengan total 62 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan karakteristik yang akan dijadikan penelitian sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi (Sugiyono 2008:118). Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan teknik *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan berdasarkan pertimbangan dan tujuan peneliti yang akan dijadikan sampel penelitian. Alasan karyawan mengambil *purposive sampling* ini ialah banyak dari karyawan yang bagian marketing selalu memiliki permasalahan dalam pekerjaan dan tugasnya pada perusahaan ini, maka dari itu peneliti ingin melihat sampel dari karyawan bidang *marketing* tersebut. Adapun yang menjadi sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Sampel penelitian

| No | Bidang | Jumlah Karyawan |
|----|-----------------------------|-----------------|
| 1 | Kepala bidang penjualan | 1 |
| 2 | Human Resource Management | 1 |
| 3 | Accounting And Finance | 2 |
| 4 | Sales Girl And Man | 15 |
| 5 | Cashier and Advice Costumer | 5 |
| 7 | Kepala Bidang Pengiriman | 1 |
| 8 | Staff Sender | 12 |
| | Jumlah | 37 |

3.4 Jenis dan sumber data

a) Data primer

Menurut Sugiyono (2017:104) bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber

sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

b) Data sekunder

Menurut Sugiyono (2017:104) sumber sekunder adalah merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peangumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang dimaksud pada penelitian ini yaitu berupa dokumen-dokumen pendukung yang berhubungan dengan penelitian ini seperti data mengenai karyawan, yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode survey dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Angket dalam penelitian ini berbentuk rating scale, yang berupa butir-butir pernyataan-pernyataan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan: Sangat Puas (SS) Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pada setiap pernyataan yang dijawab oleh responden memiliki nilai yang tercantum dalam tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 3.2
Alternatif Jawaban Responden

| Alternatif Jawaban | Skor Butir Soal |
|---------------------------|------------------------|
| Sangat Setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Cukup Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono, 2013

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan oleh penulis yaitu dengan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS (Statistical Package For Social Science). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Kualitas Data

Sebelum pengujian dilakukan terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu akan dilakukan uji kualitas data. Uji kualitas data perlu dilakukan karena ketepatan pengujian suatu hipotesis sangat tergantung dari kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Artinya, suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliabel dan kurang valid. Sedangkan kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang

valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

Perhitungan uji validitas menggunakan program aplikasi olah data SPSS for windows versi 2.0. butir angket yang sah atau valid dikatakan apabila mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 5% pad df (N-2).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah valid dan sah. Menurut Arikunto (2002) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat instrument dengan memperlihatkan kemantapan, keajegan dan stabilitas hasil pengamatan pada instrument tersebut pada kondisi yang tetap.

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknil cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini

menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbach alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (ghozali,2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 20.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisi grafik dan uji statistik (Ghozali, 2005). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T. Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada auto atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi diantara residual pada pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Alat untuk menguji heteroskedastisitas ini dapat terbagi atas dua, yaitu melalui analisis grafik atau residual dari statistik

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier berganda :

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

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

a = *Constanta*

b₁-b₃ = Koefisien Regresi

X₁ = Variabel Komunikasi

X_2 = Variabel lingkungan kerja

X_3 = Variabel Kepemimpinan

e = Error distribances

3. Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai *Adjusted R2* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing

pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau $H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$ artinya komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter simultan dengan nol, atau $H_0: \beta_1, \beta_2, \neq 0$ yang artinya *tore atmosphere* dan kualitas pelayanan simultan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan.

c. Uji- T (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual

dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Tannery Sejahtera Mandiri

PT. Tannery Sejahtera adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industry plastic yang berbadan hukum (PT) didirikan dengan akte pendirian nomor 10 tgl 23 Mei 1998 yang dibuat dihadapan notaris Melly, SH di Pekanbaru dengan luas tanah 8.543. Pada awal pendirian PT. Tannery ini merupakan perusahaan yang masih sederhana dan pada saat itu belum berkembang dengan pesat. Dimana produksi botol plastik yang dihasilkan masih sedikit dikarenakan mesin pembuat botol plastik sangat minim dan tingkat pemesanan botol plastik dari perusahaan cat, oli, dan minyak masih belum mengetahui tingkat keberadaannya.

Pada tahun 2000 perusahaan mulai berkembang pesat seiringan dengan banyaknya permintaan dari produksi botol plastik dari perusahaan lain yang membutuhkan botol palstik sebagai kemasan luarnya. Sehingga PT. Tannery ini melakukan kerjasama dengan perusahaan oli evalube, perusahaan obat sanbe, Dexa, dan perusahaan cat faico dan lain-lain bahwa PT. Tannery ini sebagai bidang pembuat kemasan botol plastik sebagai kemasan luar dari perusahaan tersebut. Ukuran dan fungsi botol plastik sesuai dengan pesanan yang diinginkan oleh perusahaan pemesanan untuk itu dibutuhkan mesin produksi yang lebih modern dan canggih sehingga tenaga kerja yang dibutuhkan lebih banyak. Biasanya mesin produksi untuk pembuatan botol plastik ini diimpor dari luar

negri seperti jepang karena produk dalam negri belum memenuhi standar yang dibutuhkan, dan perusahaan merekrut karyawan dari mulai tingkat SMP hingga sarjana sehingga ada perubahan prosedur dari perusahaan.

4.2 Visi dan Misi PT. Tannery Sejahtera Mandiri

Visi

Menjadi perusahaan manufaktur plastic terkemuka di Indonesia dengan kemampuan berdaya saing secara global dan memberikan nilai tambah kepada seluruh stakeholder.

Misi

- a. Memperluas jaringan distribusi baik Nasional maupun Internasional
- b. Meningkatkan standar produksi perusahaan dan kualitas produk
- c. Memberikan pelayanan yang terbaik dengan didukung tenaga kerja yang professional
- d. Menggunakan sistem informasi teknologi yang cepat dan tepat
- e. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kepuasan mitra bisnis

4.3 Struktur Organisasi PT. Tannery Sejahtera Mandiri

Struktur merupakan bagaimana bagian-bagian dari suatu hubungan satu dengan lain atau bagaimana sesuatu tersebut disatukan sedangkan organisasi merupakan sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal yang dipersatukan dalam suatu kerjasam untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jadi struktur organisasi adalah suatu sussen dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam

menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan wewenang siapa melapor kepada siapa.

Jenis dari struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Tannery Sejahtera Mandiri adalah organisasi fungsional. Semakin besar organisasi maka semakin dalam pula hiarkinya dan semakin terspesialisasi pekerjaannya. Untuk melihat struktur organisasi pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru



4.4 Tugas dan Wewenang PT. Tannery Sejahtera Mandiri

Tugas dan tanggungjawab dari masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1. Direktur atau Pimpinan Perusahaan

Perusahaan dipimpin oleh seorang direktur yang sekaligus adalah pemilik perusahaan. Tugas dan tanggungjawabnya meliputi:

- a. Memimpin kegiatan perusahaan yang berada dalam peraturan perusahaan dan bertanggungjawab atas semua kegiatan perusahaan
- b. Menentukan garis-garis kebijaksanaan dalam membuat suatu keputusan
- c. Menandatangani surat-surat dan dokumen-dokumen penting perusahaan
- d. Mengambil keputusan dalam menetapkan kebijakan dan pengendalian kegiatan perusahaan

2. Wakil Direktur

- a. Membantu direktur dalam menyusun rencana kerja serta anggaran untuk mencapai tujuan perusahaan
- b. Membantu direktur dalam memimpin dan mengkoordinir seluruh aktivitas perusahaan
- c. Membantu direktur dalam mengambil keputusan dan kebijakan-kebijakan yang dianggap perlu untuk kebaikan dan kemajuan perusahaan

3. HRD

- a. Melaksanakan penerimaan karyawan baru

- b. Menyelenggarakan seluruh administrasi karyawan
 - c. Mengatur kegiatan karyawan serta mengadakan pelatihan terhadap karyawan
4. Accounting
- a. Membuat laporan pendapatan perbulan, membuat laporan pengeluaran, membuat daftar gaji, dan melakukan audit inventaris
 - b. Memimpin dan mengawasi Accounting Dept.
5. Kabid Penjualan
- a. Menginput barang atau produk yang masuk dari perusahaan
 - b. Menjual barang-barang yang dibutuhkan oleh konsumen atau pelanggan.

4.5 Aktivitas Perusahaan

Aktivitas perusahaan pada PT. Tannery ini ialah menjualkan produk plastic botol-botol plastic yang berhubungan dengan penjualan plastik. PT. Tannery menerima distributor botol plastic dan bahan-bahan rumah tangga yang berbahan plastic sehingga dengan melakukan distributor PT. Tannery ini lebih dikenal. PT. Tannery ini melakukan promosi lokal jika ada pameran dagang event khusus untuk melakukan promosinya, membuat jaringan pemasaran di bidang plastic, melakukan pendekatan dan membina hubungan baik kepada pengecer-pengecer dan reseller yang sudah menampung botol plastic, dan membantu untuk memahami perkembangan selera dan pembentukan persepsi masyarakat dan melaporkannya kepada produsen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden adalah penilaian dari peneliti yang dilihat dan ditinjau secara langsung untuk melihat dan mengevaluasi dari identitas manakah yang dapat memberikan kemudahan bagi setiap konsumen yang menilainya. Untuk identitas responden peneliti yang dinilai ialah: Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja dan Pendidikan Tertinggi. Untuk melihat identitas responden tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.1.1. Usia Responden

Usia responden adalah penilaian dari peneliti yang dinilai dan di evaluasi untuk melihat sejauh mana karyawan bekerja dan memiliki usia yang produktif untuk menyeimbangkan pekerjaannya dan tugasnya dengan efektif. Untuk melihat usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|----------------|-----------|----------------|
| 1 | 20- 25 Tahun | 13 | 35 |
| 2 | 26- 30 Tahun | 14 | 37,8 |
| 3 | 31- 40 Tahun | 8 | 21,6 |
| 4 | 41- 50 Tahun | 2 | 5,4 |
| 5 | >50 Tahun | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 20-25 tahun berjumlah 13 orang atau 35%. Karyawan

yang berusia 26-30 tahun berjumlah 14 orang atau 37,8%. Karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 8 orang atau 21,6%. Dan karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 2 orang atau 5,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja dalam penelitian ini ialah yang berusia 26-30 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa pada perusahaan ini usia yang bekerja lebih di prioritaskan yang berusia muda dan usia yang produktif.

5.1.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin responden adalah penilai dari peneliti yang dinilai dan disimpulkan untuk melihat dari jenis kelamin manakah yang lebih dominan yang bekerja pada perusahaan ini, karena dengan penilaian responden juga secara langsung dapat mengetahui identitas dari yang lebih dominan itu. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|-------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Perempuan | 24 | 64,8 |
| 2 | Laki-laki | 13 | 35 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 37 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 24 orang atau 64,8%. Dan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 13 orang atau 35%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan ini lebih banyak karyawan yang perempuan dibandingkan karyawan laki-laki. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak membutuhkan banyak kinerja fisik yang kuat dibanding laki-laki.

5.1.3 Masa Kerja Responden

Masa kerja adalah penentuan masa kerja atau lama bekerjanya karyawan dalam perusahaan, dengan penilaian dari peneliti yang dinilai untuk melihat masa kerja dengan tujuan untuk melihat dan menilai apakah karyawan puas dalam bekerja atau tidak. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Masa Kerja Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|----------------------|-----------|----------------|
| 1 | 8 Bulan | 11 | 29,7 |
| 2 | 1-3 Tahun | 15 | 40,5 |
| 3 | 4- 6 Tahun | 9 | 24,3 |
| 4 | 10 Tahun | 2 | 5,4 |
| 5 | >10 Tahun | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang bermasa kerja 8 bulan berjumlah 11 orang atau 29,7%. Karyawan yang bermasa kerja 1-3 tahun berjumlah 15 orang atau 40,5%. Karyawan yang bermasa kerja 4- 6 tahun berjumlah 9 orang atau 24,3%. Dan karyawan yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 2 orang atau 5,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yang lebih dominan ialah bermasa kerja 1-3 tahun, hal ini dikarenakan bahwa

masa kerja yang diatas 1 tahun, karyawan sudah memahami bagaimana pekerjaannya dan memiliki kepuasan dalam bekerja pada perusahaan ini.

5.1.4 Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan tertinggi merupakan penilaian satu penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana responden berpendidikan dan untuk meninjau bagaimana kepuasan karyawan dalam bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

| No | Pendidikan Responden | Frekuensi | Persentase |
|----|----------------------|-----------|------------|
| 1 | SD | 3 | 8 |
| 2 | SMP | 4 | 10,8 |
| 3 | SMA/SMK | 12 | 32,4 |
| 4 | D3 | 10 | 27 |
| 5 | S1 | 8 | 21,6 |
| 6 | Pascasarjana (S2) | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berpendidikan SD berjumlah 3 orang atau 8%. Karyawan yang berpendidikan SMP berjumlah 4 orang atau 10,8%. Karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 12 orang atau 32,4%. Karyawan yang berpendidikan D3 berjumlah 10 orang atau 27%. Dan karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 8 orang atau 21,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dalam penelitian ini karyawan memiliki pendidikan SMA/SMK, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan tidak

terlalu menilai tingkat pendidikan dari karyawan dan perusahaan hanya menilai keterampilan dan kemampuan karyawan itu dalam bekerja.

5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 3 = 37 - 3 = 34$ ialah 0,329. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

| Variabel | rhitung | rtabel | Keterangan |
|-----------------|---------|--------|------------|
| Komunikasi (X1) | 0,957 | 0,329 | Valid |
| | 0,965 | 0,329 | Valid |
| | 0,961 | 0,329 | Valid |
| | 0,963 | 0,329 | Valid |
| | 0,959 | 0,329 | Valid |
| | 0,939 | 0,329 | Valid |
| | 0,959 | 0,329 | Valid |
| | 0,968 | 0,329 | Valid |

| | | | |
|--|-------|-------|-------|
| | 0,949 | 0,329 | Valid |
| | 0,947 | 0,329 | Valid |
| | 0,976 | 0,329 | Valid |

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel Komunikasi (X1) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,329. Pada suatu indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 11 indikator variabel komunikasi memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

Tabel 5.6
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

| Variabel | rhitung | rtabel | Keterangan |
|-----------------------|---------|--------|------------|
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,956 | 0,329 | Valid |
| | 0,975 | 0,329 | Valid |
| | 0,980 | 0,329 | Valid |
| | 0,978 | 0,329 | Valid |
| | 0,975 | 0,329 | Valid |
| | 0,973 | 0,329 | Valid |
| | 0,978 | 0,329 | Valid |
| | 0,958 | 0,329 | Valid |

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X2) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,329. Pada suatu indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 8 indikator variabel lingkungan kerja memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

Tabel 5.7
Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X3)

| Variabel | rhitung | Rtabel | Keterangan |
|-------------------|---------|--------|------------|
| Kepemimpinan (X3) | 0,949 | 0,329 | Valid |
| | 0,980 | 0,329 | Valid |
| | 0,983 | 0,329 | Valid |
| | 0,966 | 0,329 | Valid |
| | 0,964 | 0,329 | Valid |
| | 0,965 | 0,329 | Valid |
| | 0,976 | 0,329 | Valid |
| | 0,974 | 0,329 | Valid |
| | 0,980 | 0,329 | Valid |
| | 0,991 | 0,329 | Valid |

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel Kepemimpinan (X3) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,329. Pada suatu indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 10 indikator variabel kepemimpinan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

Tabel 5.8
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| Variabel | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|--------------------|---------|--------|------------|
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,901 | 0,329 | Valid |
| | 0,965 | 0,329 | Valid |
| | 0,977 | 0,329 | Valid |
| | 0,969 | 0,329 | Valid |
| | 0,978 | 0,329 | Valid |
| | 0,973 | 0,329 | Valid |
| | 0,973 | 0,329 | Valid |
| | 0,973 | 0,329 | Valid |
| | 0,981 | 0,329 | Valid |

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel Kepuasan Kerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel

0,329. Pada suatu indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 9 indikator variabel kepuasan kerja memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.9
Uji Reliabilitas Data

| Variabel | Item | Nilai Reliabilitas | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------------|------|--------------------|------------------|------------|
| Komunikasi (X1) | 11 | 0,990 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 8 | 0,990 | 0,60 | Reliabel |
| Kepemimpinan (X3) | 10 | 0,991 | 0,60 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Y) | 9 | 0,987 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas komunikasi (X1) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai

cronbach's alpha ($0,990 > 0,60$), begitu juga dengan uji reliabilitas variabel lingkungan kerja (X2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,990 > 0,60$) begitu juga dengan uji reliabilitas variabel kepemimpinan (X3) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai Cronbach's alpha ($0,991 > 0,60$) dan variable kepuasan kerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,987 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel komunikasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskripti Variabel Komunikasi Karyawan (X1) Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru

Komunikasi adalah yaitu proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Komunikasi merupakan suatu interaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku. Dengan menilai komunikasi maka akan terlihat dari konsep bagaimana sebuah perusahaan berinteraksi dengan anggota karyawannya. Untuk menjelaskan komunikasi dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.3.1 Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas ke bawah, adalah komunikasi dari pimpinan secara timbal balik. Dalam komunikasi vertikal pimpinan memberikan intruksi-intruksi, penjelasan-penjelasan, dan lain-lain

kepada bawahannya. Dalam pada itu bawahannya memberikan laporan-laporan, saran-saran, pengaduan-pengaduan dan segalanya kepada pimpinan. Untuk melihat indikator dari komunikasi vertical dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. Tannery Memberikan Wewenang Kepada Karyawan Secara Baik Dan Terarah

Wewenang yang baik dan terarah dapat membina karyawan dengan cara mempermudah karyawan dalam bekerja, sehingga dalam memberikan wewenang yang jelas dan membuat karyawan tersebut merasa dihargai maka akan menyeimbangkan komunikasi antar pimpinan dan karyawan. Wewenang yang diberikan dengan jelas dan aktif juga akan memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery memberikan wewenang kepada karyawan secara baik dan terarah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan PT. Tannery Memberikan Wewenang Kepada Karyawan Secara Baik dan Terarah

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 12 | 32,4 |
| 2 | Setuju | 14 | 37,8 |
| 3 | Cukup Setuju | 6 | 16,2 |
| 4 | Tidak Setuju | 5 | 13,5 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery memberikan wewenang kepada karyawan secara baik dan terarah yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa

karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 32,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 37,8%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 16,2%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 13,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menilai pimpinan selalu memberikan wewenang yang baik dan dapat diterima oleh karyawan, karena pimpinan menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh seluruh anggota karyawan.

2. Pimpinan PT. Tannery Memberikan Perintah Yang Positif Kepada Karyawan

Perintah yang positif dan baik kepada karyawan maka akan mempermudah karyawan itu untuk bekerja sama dengan baik, dan menerima masukan yang diberikan oleh pimpinan. Pimpinan haruslah memerintah karyawan dengan tutur kata yang tidak kasar dan tidak memerintah serta memiliki kesan yang dapat diterima oleh karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery memberikan perintah yang positif kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan PT. Tannery Memberikan Perintah Yang Positif Kepada Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 15 | 40,5 |
| 2 | Setuju | 13 | 35 |
| 3 | Cukup Setuju | 9 | 24,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |

| | | | |
|---|---------------------|----|-----|
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery memberikan perintah yang positif kepada karyawan yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 40,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 35%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 24,3.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan memberikan perintah yang positif dan tidak terkesan berkuasa kepada karyawan, sehingga karyawan merasa pimpinan memiliki karakter yang baik.

3. Pimpinan PT. Tannery Memberikan Gagasan Yang Konkrit Kepada Karyawan

Gagasan yang konkrit dan memberikan ide atau argumentasi yang dapat mempermudah karyawan memahami konsep dan peraturan dari perusahaan yang dilakukan dan di jelaskan kepada karyawan maka akan memberikan komunikasi yang jelas kepada karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery memberikan gagasan yang konkrit kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan PT. Tannery Memberikan
Gagasan Yang Konkrit Kepada Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 23 | 62 |
| 2 | Setuju | 12 | 32,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 2 | 5,4 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery memberikan gagasan yang konkrit kepada karyawan yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 62%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 32,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,4%

Jadi dapat disimpulkan mayoritas mengenai tanggapan responden tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan pada perusahaan ini selalu menjelaskan gagasan atau ide yang jelas dan komunikatif kepada karyawan sehingga karyawan selalu memahami apa yang di arahkan oleh pimpinan.

4. Pimpinan PT. Tannery Selalu Memberikan Pengarahan Dan Instruksi Yang Efektif Kepada Karyawan

Pengarahan dan instruksi yang baik dan selalu memberikan kemudahan bagi karyawan untuk bekerja maka akan mempermudah dalam menginstruksikan dan mengarahkan karyawan yang tidak paham, karena jika karyawan tidak paham dari pengarahan maka pelaksanaan tugas dan pekerjaan tidak beraturan. Untuk melihat

hasil tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu memberikan pengarahan dan instruksi yang efektif kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan PT. Tannery Selalu Memberikan Pengarahan Dan Instruksi Yang Efektif Kepada Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 18 | 48,6 |
| 2 | Setuju | 12 | 32,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 8 | 21,6 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu memberikan pengarahan dan instruksi yang efektif kepada karyawan yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 48,6%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 32,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 21,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menerima pengarahan dan instruksi yang baik dan efektif kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, karyawan mendapatkan arahan yang baik dan jelas dari pimpinan.

5. Pimpinan PT. Tannery Memberikan Informasi Yang Jelas

Memberikan informasi yang jelas akan membuat karyawan untuk menerima dan memahami informasi dari setiap pimpinan arahan, karena jika karyawan tidak memahami penjelasan dan informasi yang baik dari pimpinan maka karyawan merasa ragu dalam melakukan pekerjaannya. Dalam melakukan pekerjaan juga di tuntut untuk memahami informasi secara jelas dari karyawan itu sendiri, karena jika karyawan tidak paham dari informasi yang didapat maka karyawan akan kesulitan.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery Memberikan informasi yang jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan PT. Tannery Memberikan Informasi Yang Jelas

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 19 | 51,3 |
| 2 | Setuju | 13 | 35 |
| 3 | Cukup Setuju | 5 | 13,5 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery memberikan informasi yang jelas yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 51,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 35%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 13,5%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menerima dan mendapatkan informasi yang jelas dan komunikatif dari pimpinan, dan pimpinan selalu mengarahkan dan menjelaskan informasi secara jelas.

6. Pimpinan PT. Tannery Selalu Memberikan Umpan Balik Kepada Karyawan

Umpan balik maksud dari pernyataan ini ialah Memberikan stimulus yang saling membalas baik itu dari prestasi karyawan maupun langkah positif karyawan yang dapat mempermudah tugas perusahaan. Karena tanpa umpan balik dari komunikasi pimpinan juga akan mengurangi hubungan interaksi yang kurang baik untuk karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai Pimpinan PT. Tannery selalu memberikan umpan balik kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan PT. Tannery Selalu Memberikan Umpan Balik Kepada Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 16 | 43,2 |
| 2 | Setuju | 14 | 37,8 |
| 3 | Cukup Setuju | 7 | 18,9 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu Memberikan umpan balik kepada karyawan yang

berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 43,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 37,8%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 18,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan memberikan timbal balik yang baik kepada karyawan karena karyawan selalu melakukan pekerjaan yang baik dan benar.

5.3.2 Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal merupakan proses komunikasi yang terjadi antara rekan sejawat, rekan yang memiliki otoritas yang sama antar satu dengan yang lainnya yang berlangsung di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk melihat indikator dari komunikasi horizontal dapat dilihat berikut ini:

1. Antar Karyawan PT. Tannery Mampu Membicarakan Masalah Dan Menyelesaikannya

Dalam menyelesaikan masalah karyawan selalu mendapatkan perdebatan dan berbeda pendapat antar karyawan yang lain, karena jika karyawan merasa tidak ada solusi dari masalah tersebut yang terjadi hanyalah perkelahian yang tidak kunjung selesai. Anggota karyawan di haruskan menyelesaikan masalah dan membicarakan dengan kepala yang dingin. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar karyawan PT. Tannery mampu membicarakan masalah dan menyelesaikannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Antar Karyawan PT. Tannery Selalu
Membicarakan Masalah dan Menyelesaikannya

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 14 | 37,8 |
| 2 | Setuju | 23 | 62 |
| 3 | Cukup Setuju | 0 | 0 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar karyawan PT. Tannery selalu membicarakan masalah dan menyelesaikannya yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 37,8%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 62%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini menyelesaikan masalah dengan baik agar tidak terjadi komunikasi yang tidak efektif dan dapat menimbulkan hubungan yang buruk.

2. Karyawan PT. Tannery Memberikan Usulan Yang Baik Untuk Kemajuan Perusahaan

Memberikan usulan yang baik antar anggota karyawan akan mmepermudah karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan tugas dan kemudahannya dari karyawan tersebut dan tidak ada merasa hak wewenang ada di pimpinan, tetapi karyawan juga bisa menyusulkan ide, argumentasi dan pendapat untuk menyeimbangkan komunikasi yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan

responden mengenai karyawan PT. Tannery Memberikan usulan yang baik untuk kemajuan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Tannery Memberikan Usulan Yang Baik Untuk Kemajuan Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 20 | 54 |
| 2 | Setuju | 15 | 40,5 |
| 3 | Cukup Setuju | 1 | 2,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tannery Memberikan usulan yang baik untuk kemajuan perusahaan yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 54%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 40,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 1 orang atau 2,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu menerima usulan dan pendapat yang di berikan oleh karyawan karena ada beberapa pendapat yang masuk akal dan meningkatkan tujuan perusahaan secara baik.

3. Antar Karyawan PT. Tannery Saling Mengapresiasi Pendapat Satu Sama Lain

Mengapresiasi pendapat karyawan dan memberikan kemudahan karyawan serta mendukung karyawan dengan apresiasi yang baik jika karyawan lainnya ada pendapat yang dapat membangun perusahaan atau hasil kerjanya dapat dinilai baik maka karyawan lain memberikan penilaian dan serta mendukung karyawan lainnya tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar karyawan PT. Tannery saling mengapresiasi pendapat satu sama lain dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Antar Karyawan PT. Tannery Saling Mengapresiasi Pendapat Satu Sama Lain

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 10 | 27 |
| 2 | Setuju | 25 | 67,5 |
| 3 | Cukup Setuju | 2 | 5,4 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar karyawan PT. Tannery saling mengapresiasi pendapat satu sama lain yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 27%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 67,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa antar karyawan saling menerima pendapat dan selalu mendukung pendapat anggota karyawan lainnya dalam bekerja sehingga tugas dan fungsi pelaksanaan kerja karyawan dapat berjalan dengan efektif.

5.3.3 Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal adalah sebuah bentuk komunikasi diagonal berbeda dengan bentuk komunikasi sebelumnya. Komunikasi Diagonal adalah komunikasi yang melibatkan antara dua tingkat (level) organisasi yang berbeda. Misalnya antara komunikasi karyawan dengan pimpinan, pimpinan dengan karyawan. Untuk melihat indikator dari komunikasi diagonal dapat dilihat sebagai berikut:

1. Komunikasi Yang Dilakukan Pemimpin Dan Karyawan Sangat Aktif Dan Komunikatif

Komunikasi yang aktif dan efektif akan mempermudah karyawan untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karena jika karyawan dan pimpinan tidak efektif dalam berkomunikasi maka akan menyulitkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Komunikatif dalam artian dapat memberikan usulan yang jelas dari pimpinan dan karyawan itu sendiri.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai komunikasi yang dilakukan pemimpin dan karyawan sangat efektif dan komunikatif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Yang Dilakukan Pemimpin dan Karyawan PT. Tannery Sangat Efektif

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 17 | 45,9 |
| 2 | Setuju | 16 | 43,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 4 | 10,8 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai komunikasi yang dilakukan pemimpina dan karyawan PT. Tannery sangat efektif yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 45,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 43,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 10,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawann selalu menerima komunikasi yang baik dan efektif agar dalam pelaksanaan kerja karyawan dan pimpinan aktif dan tanggapa dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di perusahaan.

2. Pimpinan Dan Antar Karyawan PT. Tannery Saling Memberikan Informasi Yang Benar Dan Valid

Informasi yang benar dan valid adalah salah satu keinginan dari karyawan dan setiap perusahaan yang bekerja untuk memudahkan pekerjaan dengan efektif, sehingga jika komunikasi tersebut benar maka karyawan akan melanjutkan apa

yang disampaikan oleh pimpinan, begitu juga sebaliknya, jika pimpinan memberikan informasi yang valid maka karyawan akan melakukan tugas yang diberikan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan dan antar karyawan PT. Tannery saling memberikan informasi yang benar dan valid dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan dan Antar Karyawan PT.
Tannery Saling Memberikan Informasi Yang Benar dan Valid

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 22 | 59,4 |
| 2 | Setuju | 15 | 40,5 |
| 3 | Cukup Setuju | 0 | 0 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan dan antar karyawan PT. Tannery saling memberikan informasi yang benar dan valid yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 59,4%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 40,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa antara karyawan dan pimpinan memberikan informasi yang jelas dan tidak memberikan informasi yang dapat merugikan perusahaan.

Tabel 5.21
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Komunikasi (X1) Karyawan Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri
Pekanbaru

| Variabel Komunikasi | Skor Jawaban | | | | | Skor |
|--|--------------|----|----|----|---|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Komunikasi Vertikal | | | | | | |
| Pimpinan PT. Tannery memberikan wewenang kepada karyawan secara baik dan terarah | 12 | 14 | 6 | 5 | 0 | 134 |
| Bobot Nilai | 60 | 56 | 18 | 10 | 0 | |
| Pimpinan PT. Tannery memberikan perintah yang positif kepada karyawan | 15 | 13 | 9 | 0 | 0 | 154 |
| Bobot Nilai | 75 | 52 | 27 | 0 | 0 | |
| Pimpinan PT. Tannery memberikan gagasan yang konkrit kepada karyawan | 23 | 12 | 2 | 0 | 0 | 169 |
| Bobot Nilai | 115 | 48 | 6 | 0 | 0 | |
| Pimpinan PT. Tannery selalu memberikan pengarahan dan instruksi yang efektif kepada karyawan | 18 | 12 | 8 | 0 | 0 | 162 |
| Bobot Nilai | 90 | 48 | 24 | 0 | 0 | |
| Pimpinan PT. Tannery memberikan informasi yang jelas | 19 | 13 | 5 | 0 | 0 | 162 |
| Bobot Nilai | 95 | 52 | 15 | 0 | 0 | |
| Pimpinan PT. Tannery selalu memberikan umpan balik kepada karyawan | 16 | 14 | 7 | 0 | 0 | 157 |
| Bobot Nilai | 80 | 56 | 21 | 0 | 0 | |
| Komunikasi Horizontal | | | | | | |
| Antar karyawan PT. Tannery selalu membicarakan masalah dan menyelesaikannya | 14 | 23 | 0 | 0 | 0 | 163 |
| Bobot Nilai | 70 | 92 | 0 | 0 | 0 | |

| | | | | | | |
|--|-----|-----|----|---|---|-------------|
| Karyawan PT. Tannery membeikan usulan yang baik untuk kemajuan perusahaan | 20 | 15 | 1 | 0 | 0 | 164 |
| Bobot Nilai | 100 | 60 | 3 | 0 | 0 | |
| Antar karyawan PT. Tannery saling mengapresiasi pendapat satu sama lain | 10 | 25 | 2 | 0 | 0 | 156 |
| Bobot Nilai | 50 | 100 | 6 | 0 | 0 | |
| Komunikasi Diagonal | | | | | | |
| Komunikasi yang dilakukan pemimpin dan karyawan sangat aktif dan komunikatif | 17 | 16 | 4 | 0 | 0 | 161 |
| Bobot Nilai | 85 | 64 | 12 | 0 | 0 | |
| Pimpinan dan antar karyawan PT. Tannery saling memberikan informasi yang benar dan valid | 22 | 15 | 0 | 0 | 0 | 170 |
| Bobot Nilai | 110 | 60 | 0 | 0 | 0 | |
| Total Skor | | | | | | 1.752 |
| Skor Tertinggi | | | | | | 170 |
| Skor Terendah | | | | | | 134 |
| Kriteria Penilaian | | | | | | Sangat Baik |

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu pimpinan dan antar karyawan PT. Tannery saling memberikan informasi yang benar dan valid dengan skor sebanyak 170. Dan yang paling rendah berada pada indicator pimpinan PT. Tannery memberikan wewenang kepada karyawan secara baik dan terarah dengan skor sebanyak 134.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$11 \times 5 \times 37 = 2.035$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$11 \times 1 \times 37 = 407$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.035 - 407}{5}$$

$$: 326$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel komunikasi karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.035- 1.709

Baik = 1.709- 1.383

Netral = 1.383- 1.057

Tidak Baik = 1.057- 731

Sangat Tidak Baik = 731- 405

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel komunikasi karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru adalah sebesar 1.752 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.035- 1.709 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Komunikasi yang jelas dan aktif kepada karyawan dan pimpinan selalu memberikan komunikasi, ide dan gagasan yang tidak terlalu memerintah karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat secara baik dan efektif.

5.4 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X2) Pada PT.

Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para anggota karyawan untuk dapat berkerja optimal sehingga lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Lingkungan kerja adalah dimana tempat karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Untuk menjelaskan lingkungan kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. PT. Tannery Memiliki Ruang Kerja Yang Rapi Dan Bersih

Ruang kerja yang rapi dan bersih akan selalu memberikan kenyamanan kepada karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan. Namun dengan pekerjaan yang banyak dan menumpuk akan meningkatkan suasana yang gerah, tetapi jika memiliki ruang kerja yang rapi akan sangat memberikan lingkungan kerja yang baik. Tanpa lingkungan kerja yang rapi dan bersih karyawan pasti merasa kurang nyaman dalam bekerja

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Tannery memiliki ruang kerja yang rapi dan bersih dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai PT. Tannery Memiliki Ruang Kerja Yang Rapi dan Bersih

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 10 | 27 |
| 2 | Setuju | 12 | 32,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 15 | 40,5 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tannery memiliki ruang kerja yang rapi dan bersih yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 27%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 32,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 40,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa ruang kerja karyawan kurang rapi dan masih memiliki tingkat kebersihan yang minim, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja tidak selalu didalam ruangan melainkan di luar atau di store yang ada dibawah perusahaan itu.

2. Suhu Udara PT. Tannery Sangat Sesuai Dengan Kebutuhan Karyawan

Suhu udara merupakan bentuk penilaian yang seharusnya diberikan kepada perusahaan untuk karyawannya sehingga dalam bekerja ia akan mampu menerapkan dan merawat suhu udara ditempat ia bekerja. Dengan memiliki suhu udara yang baik dan sesuai maka akan mempermudah karyawan dalam bekerja

dan mendapatkan harapan yang sesuai dengan kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai suhu udara PT. Tannery sangat sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Suhu Udara PT. Tannery Sangat Sesuai Dengan Kebutuhan Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 15 | 40,5 |
| 2 | Setuju | 13 | 35 |
| 3 | Cukup Setuju | 9 | 24,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai suhu udara PT. Tannery sangat sesuai dengan kebutuhan karyawan yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 40,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 35%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 24,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa suhu udara baik didalam ruangan maupun didalam ruangan sangat sesuai dengan kebutuhan karyawan, karyawan tidak merasa kepanasan dan tidak merasa kedinginan didalam perusahaan.

3. PT. Tannery Memiliki Keamanan Lingkungan Yang Baik

Tingkat keamanan yang baik dan lingkungan keamanan yang jelas akan memberikan kenyamanan karyawan dengan kendaraan dan barang-barang yang ia miliki. Namun dalam hal ini, jika keamanan disekitar lingkungan yang diberikan baik dan dapat memberikan manfaat kepada karyawan maka karyawan merasa puas dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Tannery memiliki keamanan lingkungan yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai PT. Tannery Memiliki Keamanan Lingkungan Yang Baik

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 19 | 51,3 |
| 2 | Setuju | 18 | 48,6 |
| 3 | Cukup Setuju | 0 | 0 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Tannery memiliki keamanan lingkungan yang baik yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 51,3%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 48,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa keamanan dari perusahaan

ini sangat aman dan memiliki pos penjaga (*security*) yang membantu untuk mengamankan lingkungan di sekitar perusahaan.

4. Antar Karyawan Pada PT. Tannery Memiliki Keharmonisan Dan Sejahtera Yang Baik

Keharmonisan dalam suatu lingkungan kerja akan memberikan kenyamanan antar karyawan dalam bekerja karena dengan memiliki keharmonisan tersebut akan memanfaatkan bentuk pemberian keharmonisan yang dilakukan oleh seluruh karyawan. Jika lingkungan didalam perusahaan itu harmonis maka akan memberikan kemudahan untuk karyawan untuk bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar karyawan pada PT. Tannery memiliki keharmonisan dan sejahtera yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Antar Karyawan PT. Tannery Memiliki Keharmonisan dan Sejahtera Yang Baik

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 13 | 35 |
| 2 | Setuju | 18 | 48,6 |
| 3 | Cukup Setuju | 6 | 16,2 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar karyawan PT. Tannery memiliki keharmonisan dan sejahtera yang baik yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 35%. Karyawan yang

menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 48,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu harmonis antar anggota dan tidak pernah terjadi konflik kerja yang sangat berat, meskipun ada konflik tetapi karyawan mampu menyelesaikannya dengan baik.

5. Karyawan PT. Tannery Tidak Mendiskrimansi Tingkat Social Dalam Perusahaan

Mendiskriminasi tingkat sosial adalah salah satu yang ditinggalkan oleh karyawan dan akan merugikan kedua belah pihak, karena jika salah satu karyawan ada yang mendiskriminasi karyawan lainnya, maka hubungan karyawan tersebut tidak baik dan tidak harmonis. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tannery tidak mendiskriminasi tingkat sosial dalam perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Tannery Tidak Mendiskriminasi Tingkat Sosial Dalam Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 12 | 32,4 |
| 2 | Setuju | 25 | 67,5 |
| 3 | Cukup Setuju | 0 | 0 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tannery tidak mendiskriminasi tingkat sosial dalam perusahaan

yang berjumlah 12 orang atau 32,4%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 67,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki kepribadian yang tidak pernah mengejek karyawan lain dan tidak pernah mendiskriminasi anggota karyawan lain dalam hal sosial.

6. Antar Karyawan PT. Tannery Memiliki Hubungan Emosional Yang Baik

Hubungan emosional dan social merupakan salah satu bentuk dan kejelasan yang baik dalam melaksanakan kerja dengan efektif dan efisien. Namun dalam hal ini akan menjadi kan prinsip yang sejalan dengan visi perusahaan untuk saling menjaga dan memiliki hubungan emosional yang mendukung. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai antar karyawan PT. Tannery memiliki hubungan emosional yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Antar Karyawan PT. Tannery Memiliki Hubungan Emosional Yang Baik

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 24 | 64,8 |
| 2 | Setuju | 10 | 27 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 8 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai antar karyawan PT. Tannery memiliki hubungan emosional yang baik yang berjumlah

37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 64,8%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 27%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini diakrenakan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik dan saling menjaga tingkah laku dan sikap yang tidak merugikan anggota karyawan lain.

7. PT. Tannery Memiliki Lingkungan Yang Tidak Membosankan

Lingkungan merupakan salah satu hal yang dinilai oleh karyawan dalam sebuah perusahaan, dengan lingkungan yang jelas dan lingkungan yang utuh kan memberikan kenyamanan dan mengurangi tingkat kebosanan karyawan dalam bekerja. Dalam lingkungan yang nyaman dan tidak membosankan salah satunya ialah memberikan situasi kerja yang menarik dan memikat jiwa karyawan untuk semangat dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Tannery memiliki lingkungan yang tidak membosankan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai PT. Tannery Memiliki Lingkungan Yang Tidak Membosankan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 20 | 54 |
| 2 | Setuju | 17 | 45,9 |
| 3 | Cukup Setuju | 0 | 0 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Tannery memiliki lingkungan yang tidak membosankan yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 54%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 45,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja pada lingkungan ini tidak pernah bosan dan jenuh dalam bekerja sehingga karyawan selalu bekerja dengan semangat.

8. PT. Tannery Memberikan Karyawan Untuk Istirahat Dalam Bekerja

Istirahat dalam bekerja merupakan salah satu bentuk perusahaan dalam mempertimbangkan karyawan agar tidak terjadinya turn over karyawan dan stress kerja pada karyawan itu sendiri. Untuk melakukan hal ini agak tidak terjadi kebosanan kerja karyawan maka memberikan istirahat kerja untuk karyawan adalah salah satunya adalah memberikan istirahat kepada karyawan dengan efektif sehingga karyawan puas dalam bekerja.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Tannery memberikan karyawan untuk istirahat dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai PT. Tannery Memberikan Karyawan
Untuk Istirahat Dalam Bekerja

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 10 | 27 |
| 2 | Setuju | 11 | 29,7 |
| 3 | Cukup Setuju | 16 | 43,2 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Tannery memberikan karyawan untuk istirahat dalam bekerja yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 27%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 29,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 43,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini kurang istirahat dalam bekerja, perusahaan memberikan waktu yang singkat untuk jam istirahat sehingga karyawan memiliki waktu yang tidak berlebih dalam istirahatnya.

Tabel 5.29
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X2) Karyawan Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru

| Variabel Lingkungan Kerja | Skor Jawaban | | | | | Skor |
|---|--------------|-----|----|---|---|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Lingkungan Fisik | | | | | | |
| PT. Tannery memiliki ruang kerja yang rapi dan bersih | 10 | 12 | 15 | 0 | 0 | 143 |
| Bobot Nilai | 50 | 48 | 45 | 0 | 0 | |
| Suhu udara PT. Tannery sangat sesuai dengan kebutuhan karyawan | 15 | 13 | 9 | 0 | 0 | 154 |
| Bobot Nilai | 75 | 52 | 27 | 0 | 0 | |
| PT. Tannery memiliki keamanan lingkungan yang baik | 19 | 18 | 0 | 0 | 0 | 167 |
| Bobot Nilai | 95 | 72 | 0 | 0 | 0 | |
| Lingkungan Non Fisik | | | | | | |
| Antar karyawan pada PT. Tannery memiliki keharmonisan dan sejahtera yang baik | 13 | 18 | 6 | 0 | 0 | 155 |
| Bobot Nilai | 65 | 72 | 18 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Tannery tidak mendiskrimansi tingkat social dalam perusahaan | 12 | 25 | 0 | 0 | 0 | 160 |
| Bobot Nilai | 60 | 100 | 0 | 0 | 0 | |
| Antar karyawan PT. Tannery memiliki hubungan emosional yang baik | 24 | 10 | 3 | 0 | 0 | 169 |
| Bobot Nilai | 120 | 40 | 9 | 0 | 0 | |
| PT. Tannery memiliki lingkungan yang tidak membosankan | 20 | 17 | 0 | 0 | 0 | 168 |
| Bobot Nilai | 100 | 68 | 0 | 0 | 0 | |

| | | | | | | |
|---|----|----|----|---|---|-------|
| PT. Tannery memberikan karyawan untuk istirahat dalam bekerja | 10 | 11 | 16 | 0 | 0 | 142 |
| Bobot Nilai | 50 | 44 | 48 | 0 | 0 | |
| Total Skor | | | | | | 1.258 |
| Skor Tertinggi | | | | | | 169 |
| Skor Terendah | | | | | | 142 |
| Kriteria Penilaian | | | | | | Baik |

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Antar karyawan PT. Tannery memiliki hubungan emosional yang baik dengan skor sebanyak 169. Dan yang paling rendah berada pada indicator PT. Tannery memberikan karyawan untuk istirahat dalam bekerja dengan skor sebanyak 142.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$8 \times 5 \times 37 = 1.480$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$8 \times 1 \times 37 = 296$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$:$$

$$5$$

$$: 237$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel lingkungan kerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1.480 - 1.243$$

| | |
|-------------------|-----------------------|
| Baik | = 1.243- 1.006 |
| Netral | = 1.006- 769 |
| Tidak Baik | = 769- 532 |
| Sangat Tidak Baik | = 532- 295 |

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel lingkungan kerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru adalah sebesar 1.258 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.243- 1.006 yang termasuk dalam kategori baik. Lingkungan kerja yang baik seperti memiliki suhu udara dan ruang yang rapi serta memiliki karyawan yang dapat berinteraksi dan emosional yang dapat memberikan lingkungan dan suasana yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X3) Karyawan Pada PT.

Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru

Kepemimpinan ialah yang menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan juga sebagian orang yang mempunyai kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mengikuti apa yang menjadi kehendak dari pada pimpinan mereka. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan mempengaruhi bawahan agar terbentuk kerjasama didalam kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk melihat kepemimpinan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. Tannery Selalu Merencanakan Tugas Untuk Karyawannya Dengan Efektif

Perencanaan pekerjaan atau tugas adalah selaku pemimpin yang dapat memberikan dan hak yang dapat memberikan job description dalam hal keinginan yang dapat di lakukan untuk karyawan dalam menyelesaikan tugas perusahaan. Jika pimpinan tidak merencanakan tugas karyawan dengan efektif, maka karyawan merasa pekerjaannya tidak ada aturannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu merencanakan tugas untuk karyawannya dengan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan PT. Tannery Selalu Merencanakan Tugas Untuk Karyawannya Dengan Efektif

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 15 | 40,5 |
| 2 | Setuju | 13 | 35 |
| 3 | Cukup Setuju | 9 | 24,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu merencanakan tugas untuk karyawannya dengan efektif yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 40,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 35%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 24,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menilai bahwa pimpinan memberikan perencanaan yang jelas kepada setiap bidang kerja karyawan agar tugas karyawan terlaksana dengan baik.

2. Pimpinan PT. Tannery Selalu Mengatur Pekerjaan Karyawan

Pengaturan dalam mempekerjakan karyawan adalah salah satu tindakan yang harus dilakukan oleh pimpinan dalam merencanakan tugasnya. Dengan mengatur pekerjaan karyawan juga karyawan akan mengetahui seluruh tugas dan bidang kerjanya masing-masing, hal ini juga dapat memudahkan cara kerja karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu mengatur pekerjaan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan PT. Tannery Selalu Mengatur Pekerjaan Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 13 | 35 |
| 2 | Setuju | 18 | 48,6 |
| 3 | Cukup Setuju | 6 | 16,2 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu mengatur pekerjaan karyawan yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 35%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah

18 orang atau 48,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang 16,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan selalu mengatur pekerjaan karyawan dengan efektif sehingga pekerjaan karyawan tidak dikerjakan dengan orang lain atau karyawan yang lain yang berbeda bidangnya.

3. Pimpinan PT. Tannery Selalu Mengkoordinasikan Tugas Karyawan Secara Bersama-Sama

Mengkoordinasikan tugas dengan baik dan dapat memberikan kemudahan bagi karyawan itu bekerja untuk menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga karyawan tidak mengulur waktu dan melalaikan tugasnya dengan waktu yang lama. Dengan koordinasi tugas yang baik dan sangat memudahkan pekerjaan karyawan adalah tugas pimpinan yang secara jelas dapat memberikan kenyamanan karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu mengkoordinasikan tugas karyawan secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan PT. Tannery Selalu Mengkoordinasikan Tugas Karyawan Secara Bersama-sama

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 10 | 27 |
| 2 | Setuju | 22 | 59,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 5 | 13,5 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu mengkoordinasikan tugas karyawan secara bersama-sama yang berjumlah 37 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 27%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 59,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 13,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan menerima dan selalu menjalankan tugas karyawan dengan koordinasi yang baik.

4. Pimpinan PT. Tannery Selalu Mendukung Karyawan Secara Positif

Mendukung karyawan secara positif adalah membantu karyawan yang dapat mempermudah karyawan serta memberikan kepuasan karyawan dalam bekerja, dengan adanya dukungan karyawan yang jelas dan positif maka akan memunculkan semangat kerja karyawan dan karyawan produktif dengan tugasnya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu mendukung karyawan secara positif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan PT. Tannery Selalu Mendukung Karyawan Secara Positif

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 19 | 51,3 |
| 2 | Setuju | 12 | 32,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 6 | 16,2 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu mendukung karyawan secara positif yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 51,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 32,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 16,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pemimpin selalu memberikan tanggapan dan sikap yang positif kepada karyawan, sehingga karyawan melakukan tindakan yang dapat di nilai baik oleh pimpinan.

5. Pimpinan PT. Tannery Selalu Membantu Karyawan Apabila Karyawan Merasa Kesulitan

Mendukung dan memperhatikan adalah salah satu sikap pimpinan yang dapat memberikan bentuk kontribusi anggota dalam menerapkan kegiatan anggotanya serta mendukung kegiatan yang telah dilakukan atau yang akan dilakukan oleh karyawan. Baik yang telah diatur dan ditetapkan oleh perusahaan atau perindividual karyawan tersebut. Dalam membantu karyawan, pemimpin mesti melaksanakan kegiatan dan mengatur rencana yang spesifikasi dan lebih khusus dalam menetapkan tujuan perusahaan baik bernilai positif didalam internal dan eksternal perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu membantu karyawan apabila karyawan merasa kesulitan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan PT. Tannery Selalu Membantu Karyawan Apabila karyawan Merasa Kesulitan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 17 | 45,9 |
| 2 | Setuju | 11 | 29,7 |
| 3 | Cukup Setuju | 9 | 24,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu membantu karyawan apabila karyawan merasa kesulitan yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 45,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 29,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 24,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan perusahaan saling membantu karyawan apabila ada kesulitan, misalnya karyawan kesulitan untuk mengatur packingan botol, dan pimpinan membantu untuk menunjukkan tindakan yang benar tersebut.

6. Pimpinan PT. Tannery Memberikan Apresiasi Kepada Karyawan Dengan Baik

Apresiasi yang baik dan dapat memberikan kemudahan untuk mempermudah dan mendukung karyawan dalam hal menyemangati karyawan untuk bekerja, atau mendukung karyawan ketika ada prestasi kerja yang dilakukan

dalam tugasnya. Pemimpin diharuskan untuk memberikan apresiasi karyawan baik yang bersifat hal kecil maupun hal yang besar. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery memberikan apresiasi kepada karyawan dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan PT. Tannery Memberikan Apresiasi Kepada Karyawan Dengan Baik

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 9 | 24,3 |
| 2 | Setuju | 13 | 35 |
| 3 | Cukup Setuju | 15 | 40,5 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery memberikan apresiasi kepada karyawan dengan baik yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 24,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 35%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 40,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan merasa pimpinan jarang sekali mengapresiasi hasil kerja karyawan, dan karyawan kurang mendapatkan apresiasi yang baik dari pimpinan.

7. Pimpinan PT. Tannery Memberikan Penghargaan Dan Pengakuan Bagi Karyawan Yang Berprestasi

Penghargaan dan pengakuan bagi karyawan yang mendapatkan prestasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan sejalan dan searah dengan keyakinan dan ketetapan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan itu sendiri. Karyawan yang mendapatkan perhatian dari penghargaan dari pimpinan juga akan mengubah perilaku karyawan itu secara tidak langsung. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery memberikan penghargaan dan pengakuan bagi karyawan yang berprestasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan PT. Tannery Memberikan Penghargaan dan Pengakuan Bagi Karyawan Yang Berprestasi

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 10 | 27 |
| 2 | Setuju | 9 | 24,3 |
| 3 | Cukup Setuju | 18 | 48,6 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery memberikan penghargaan dan pengakuan bagi karyawan yang berprestasi yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 27%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 24,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 48,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan perusahaan ini kurang mengakui karyawan yang berprestasi dan pimpinan jarang untuk memberikan penghargaan bagi karyawan yang mendapatkan prestasi kerja.

8. Pimpinan PT. Tannery Selalu Mengambil Keputusan Yang Baik Untuk Perusahaan

Keputusan yang baik dan menetapkan kebijakan dari pimpinan yang dilakukan untuk menyeimbangkan antara tindakan dan tugas yang dilakukan untuk karyawan dengan baik, karena dengan mengambil keputusan yang baik juga untuk mempermudah karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu mengambil keputusan yang baik untuk perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan PT. Tannery Selalu Mengambil Keputusan Yang Baik Untuk Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 15 | 40,5 |
| 2 | Setuju | 13 | 35 |
| 3 | Cukup Setuju | 9 | 24,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu mengambil keputusan yang baik untuk perusahaan yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 40,5%.

Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 35%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 24,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan memberikan keputusan yang bijak dan tepat ketika menggunakan kekuasaannya, sehingga karyawan memiliki tugas dan pekerjaan yang jelas dari keputusannya tersebut.

9. Pimpinan PT. Tannery Mampu Menyelesaikan Konflik Dengan Cepat Dan Tepat

Menyelesaikan konflik yang cepat dan tepat adalah salah satu hal yang dapat menurunkan daya saing antar perusahaan, karena jika perusahaan selalu mendapatkan konflik baik internal maupun eksternal maka akan mengurangi tingkat kepercayaan pihak lain untuk perusahaan itu. Pimpinan harus mampu untuk menyeimbangkan dan menyelesaikan perkara yang terjadi dalam perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery mampu menyelesaikan konflik dengan cepat dan tepat dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.38
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan PT. Tannery Mampu Menyelesaikan Konflik Dengan Cepat dan Tepat

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 16 | 43,2 |
| 2 | Setuju | 10 | 27 |
| 3 | Cukup Setuju | 11 | 29,7 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery mampu menyelesaikan konflik dengan cepat dan tepat yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 43,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 27%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 29,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan mampu menyelesaikan permasalahan yang di buat oleh karyawan dan tanggap dalam menghadapi masalah yang terjadi di perusahaan.

10. Pimpinan PT. Tannery Selalu Membangun Sikap Yang Baik Dan Konstruktif Dalam Hasil Kerja Karyawan

Konstruktif yang membangun adalah sikap yang dapat di berikan oleh setiap individu yang dapat membangun pola pikir dan pandangan yang mengarah tujuan kedepannya. Sikap yang baik juga akan ditunjukan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga jika karyawan mudah lelah, mudah bosan, maka pimpinan yang akan membantu dalam menunjukkan sikap yang membangun tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu membangun sikap yang baik dan konstruktif dalam hasil kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.39
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan PT. Tannery Selalu Membangun Sikap Yang Baik dan Konstruktif Dalam Hasil Kerja Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 22 | 59,4 |
| 2 | Setuju | 13 | 35 |
| 3 | Cukup Setuju | 2 | 5,4 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan PT. Tannery selalu membangun sikap yang baik dan konstruktif dalam hasil kerja karyawan yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 59,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 35%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan selalu memberikan nasihat dan arahan yang dapat membangun dan membina karyawan secara nyata dan pimpinan tidak pernah memutuskan semangat kerja karyawan.

Tabel 5.40
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Kepemimpinan (X3) Karyawan Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri
Pekanbaru

| Variabel Kepemimpinan | Skor Jawaban | | | | | Skor |
|--|--------------|----|----|---|---|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Perilaku Berorientasi Tugas | | | | | | |
| Pimpinan PT. Tannery selalu merencanakan tugas untuk karyawannya dengan efektif | 15 | 13 | 9 | 0 | 0 | 154 |
| Bobot Nilai | 75 | 52 | 27 | 0 | 0 | |
| Pimpinan PT. Tannery selalu mengatur pekerjaan karyawan | 13 | 18 | 6 | 0 | 0 | 155 |
| Bobot Nilai | 65 | 72 | 18 | 0 | 0 | |
| Pimpinan PT. Tannery selalu mengkoordinasikan tugas karyawan secara bersama-sama | 10 | 22 | 5 | 0 | 0 | 153 |
| Bobot Nilai | 50 | 88 | 15 | 0 | 0 | |
| Perilaku Berorientasi Hubungan | | | | | | |
| Pimpinan PT. Tannery selalu mendukung karyawan secara positif | 19 | 12 | 6 | 0 | 0 | 151 |
| Bobot Nilai | 95 | 48 | 18 | 0 | 0 | |
| Pimpinan PT. Tannery selalu membantu karyawan apabila karyawan merasa kesulitan | 17 | 11 | 9 | 0 | 0 | 156 |
| Bobot Nilai | 85 | 44 | 27 | 0 | 0 | |
| Pimpinan PT. Tannery memberikan apresiasi kepada karyawan dengan baik | 9 | 13 | 15 | 0 | 0 | 142 |
| Bobot Nilai | 45 | 52 | 45 | 0 | 0 | |
| Pimpinan PT. Tannery memberikan penghargaan dan pengakuan bagi | 10 | 9 | 18 | 0 | 0 | 140 |

| | | | | | | |
|--|-----|----|----|---|---|-------|
| karyawan yang berprestasi | | | | | | |
| Bobot Nilai | 50 | 36 | 54 | 0 | 0 | |
| Perilaku Berorientasi Secara Positif | | | | | | |
| Pimpinan PT. Tannery selalu mengambil keputusan yang baik untuk perusahaan | 15 | 13 | 9 | 0 | 0 | 155 |
| Bobot Nilai | 75 | 52 | 27 | 0 | 0 | |
| Pimpinan PT. Tannery mampu menyelesaikan konflik dengan cepat dan tepat | 16 | 10 | 11 | 0 | 0 | 152 |
| Bobot Nilai | 80 | 40 | 33 | 0 | 0 | |
| Pimpinan PT. Tannery selalu membangun sikap yang baik dan konstruktif dalam hasil kerja karyawan | 22 | 13 | 2 | 0 | 0 | 168 |
| Bobot Nilai | 110 | 52 | 6 | 0 | 0 | |
| Total Skor | | | | | | 1.526 |
| Skor Tertinggi | | | | | | 140 |
| Skor Terendah | | | | | | 168 |
| Kriteria Penilaian | | | | | | Baik |

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Pimpinan PT. Tannery selalu membangun sikap yang baik dan konstruktif dalam hasil kerja karyawan dengan skor sebanyak 168. Dan yang paling rendah berada pada indicator Pimpinan PT. Tannery memberikan penghargaan dan pengakuan bagi karyawan yang berprestasi dengan skor sebanyak 140.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} = \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$10 \times 5 \times 37 = 1.850$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 1 \times 37 = 370$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.850 - 370}{5}$$

$$: 296$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kepemimpinan pada PT.

Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.850- 1.554

Baik = 1.554- 1.258

Netral = 1.258- 962

Tidak Baik = 962- 666

Sangat Tidak Baik = 666- 370

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kepemimpinan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru adalah sebesar 1.526 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.554-1.258 yang termasuk dalam kategori baik. Dengan memiliki pemimpin yang dapat memberikan solusi dalam bekerja, mengatur dan mengkoordinasi kerja anggota serta selalu membangun sikap yang positif bagi karyawan maka akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja.

5.6 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Pada PT.

Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, karyawan tersebut akan menunjukkan sikap yang negatir terhadap pekerjaannya. Untuk menjelaskan kepuasan kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tugas Yang Diberikan PT. Tannery Sesuai Kemampuan Karyawan

Memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan yang dapat memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja. Tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan lebih mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak merasa kesulitan dalam mengangani berbagai masalah yang berhubungan dengan perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tugas yang diberikan PT. Tannery sesuai kemampuan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.41
Tanggapan Responden Mengenai Tugas Yang Diberikan PT. Tannery Sesuai Kemampuan Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 15 | 40,5 |
| 2 | Setuju | 12 | 32,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 10 | 27 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tugas yang diberikan PT. Tannery sesuai kemampuan karyawan yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 40,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 32,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 27%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mendapatkan tugas dan pekerjaan sesuai dengan bidang dan pengetahuannya, sehingga karyawan tidak perlu belajar atau melatih diri sendiri untuk bekerja.

2. Karyawan PT. Tannery Selalu Menerima Pekerjaan Yang Menantang Dari Perusahaan

Pekerjaan yang menantang dan menyulitkan karyawan adalah suatu tantangan yang diberikan agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit tersebut. Dengan pekerjaan itu maka akan memperbaiki prinsip yang dapat menyeimbangkan proses perusahaan dan tujuan dari perusahaan. Tanpa pekerjaan yang menantang karyawan tersebut akan jenuh dalam bekerja dan memiliki kebosanan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tannery selalu menerima pekerjaan yang menantang dari perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.42
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Tannery Selalu Menerima Pekerjaan Yang Menantang Dari Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 19 | 51,3 |
| 2 | Setuju | 12 | 32,4 |
| 3 | Cukup Setuju | 6 | 16,2 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tannery selalu menerima pekerjaan yang menantang dari perusahaan yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 51,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 32,4%, Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 16,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mendapatkan tugas yang menantang dari perusahaan, tetapi karyawan selalu menghadapi dan menerimanya.

3. Karyawan PT. Tannery Memberikan Hasil Kerja Yang Memuaskan Perusahaan

Hasil kerja yang memuaskan dan dapat membantu menyelesaikan pekerjaan yang dapat meningkatkan prestasi karyawan secara langsung dapat mempermudah aktivitas perusahaan baik internal maupun eksternal. Dengan pekerjaan yang memuaskan tanpa berulang kali di perbaiki oleh pimpinan maka secara tidak langsung akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Untuk melihat

hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tannery memberikan hasil kerja yang memuaskan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.43
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Tannery Memberikan Hasil Kerja Yang Memuaskan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 13 | 35 |
| 2 | Setuju | 15 | 40,5 |
| 3 | Cukup Setuju | 9 | 24,3 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tannery memberikan hasil kerja yang memuaskan yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 35%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 40,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 24,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan hasil yang dapat diterima perusahaan dengan baik meskipun tidak maksimal tetapi pimpinan menerimanya.

4. PT. Tannery Memberikan Gaji Yang Sesuai Dengan Bidang Kerja Karyawan

Gaji yang jelas dan efektif kepada karyawan akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang mendapatkan kompensasi yang baik, sehingga dalam menyelesaikan kompensasi tersebut maka akan mempermudah karyawan bekerja

dan memberikan produktifitas kerja karyawan itu sendiri. Namun dengan kompensasi yang jelas dan tidak dilakukan secara terlambat maka akan memberikan kenyamanan karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai PT. Tannery memberikan gaji yang sesuai dengan bidang kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.44
Tanggapan Responden Mengenai PT. Tannery Memberikan Gaji Yang Sesuai Dengan Bidang Kerja Karyawan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 21 | 56,7 |
| 2 | Setuju | 16 | 43,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 0 | 0 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai PT. Tannery memberikan gaji yang sesuai dengan bidang kerja karyawan yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 56,7%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 43,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan bidang kerjanya, meskipun cukup yang diberikan tetapi perusahaan memberikan gaji berdasarkan bidang kerja.

5. Karyawan PT. Tannery Menerima Dan Puas Terhadap Gaji Yang Diberikan Perusahaan

Kepuasan terhadap gaji yang diberikan adalah sebuah perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan karena sudah mendapatkan keinginan yang sesuai harapannya. Gaji yang diberikan pada perusahaan untuk karyawan dengan memudahkan karyawan itu dilakukan oleh perusahaan dan wajib dilakukan agar tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tannery menerima dan puas terhadap gaji yang diberikan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.45
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Tannery Menerima dan Puas Terhadap Gaji Yang Diberikan Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 26 | 70,2 |
| 2 | Setuju | 11 | 29,7 |
| 3 | Cukup Setuju | 0 | 0 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tannery menerima dan puas terhadap gaji yang diberikan perusahaan yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 70,2%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 29,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menerima gaji yang sesuai dengan kebutuhan hidupnya dan merasa puas terhadap gaji tersebut.

6. Hubungan Antar Rekan Kerja Pada PT. Tannery Sangat Baik Dan Efektif

Hubungan antar karyawan yang berlangsung dengan baik maka akan mempermudah karyawan untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan untuk membantu dan menyelesaikan aktivitas tugas dan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Jika karyawan tidak melakukan hubungan antar karyawan dengan baik maka karyawan yang lain saling bersaing dan interaksi yang kurang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai hubungan antar rekan kerja pada PT. Tannery sangat baik dan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.46
Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antar Rekan Kerja PT. Tannery Sangat Baik Dan Efektif

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 17 | 45,9 |
| 2 | Setuju | 16 | 43,2 |
| 3 | Cukup Setuju | 4 | 10,8 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai hubungan antar rekan kerja PT. Tannery sangat baik dan efektif yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 45,9%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 43,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 10,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini memiliki interaksi yang kuat dan efektif, sehingga mereka bekerja sangat aktif dan komunikatif dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan

7. Karyawan PT. Tannery Selalu Bekerjasama Dalam Membantu Permasalahan Perusahaan

Kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan dan selalu memahami untuk membantu anggota dan sesama anggota karyawan akan memperhatikan lebih antar anggota karyawan. Kerjasama yang baik akan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas dengan baik, jika pekerjaannya tidak selesai dan merasa kesulitan maka karyawan lain tidak bersikap empati dengan karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tannery selalu bekerjasama dalam membantu permasalahan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.47
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Tannery Selalu Bekerjasama Dalam Membantu Permasalahan Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 10 | 27 |
| 2 | Setuju | 25 | 67,5 |
| 3 | Cukup Setuju | 2 | 5,4 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tannery selalu bekerjasama dalam membantu permasalahan perusahaan yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan

bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 27%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 25 orang atau 67,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini selalu menyelesaikan masalah yang terjadi baik dalam internal perusahaan maupun eksternal.

8. Karyawan PT. Tannery Bersedia Dalam Memberikan Solusi Yang Tepat Untuk Perusahaan

Antar anggota karyawan yang selalu memberikan solusi yang tepat dan dalam menyelesaikan tugas dengan baik untuk perusahaan maka akan mempermudah dari segala cara yang akan mempermudah dari konsep yang efektif dan aktif karena dengan anggota karyawan yang selalu memberikan solusi yang aktif akan memproses tumbuh dan berjalannya situasi yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tannery bersedia dalam memberikan solusi yang tepat untuk perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.48

Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Tannery Bersedia Dalam Memberikan Solusi Yang Tepat Untuk Perusahaan

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 16 | 43,2 |
| 2 | Setuju | 11 | 29,7 |
| 3 | Cukup Setuju | 10 | 27 |
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tannery bersedia dalam memberikan solusi yang tepat untuk perusahaan yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 43,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 29,7%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 27%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini sangat handal dalam memberikan solusi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

9. Karyawan PT. Tannery Selalu Bersedia Dalam Membantu Karyawan Yang Lainnya

Persediaan dalam membantu karyawan yang lainnya adalah salah satu sikap dari komunikasi karyawan dan dapat membantu pekerjaan agar lebih mudah dan memberikan kepuasan karyawan antar rekan kerja. Jika karyawan memiliki sikap yang saling membantu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan benar. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tannery selalu bersedia dalam membantu karyawan yang lainnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.49
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Tannery Selalu Bersedia Dalam Membantu Karyawan Yang Lainnya

| No | Alternatif Jawaban Responden | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|------------------------------|-----------|----------------|
| 1 | Sangat Setuju | 15 | 40,5 |
| 2 | Setuju | 18 | 48,6 |
| 3 | Cukup Setuju | 4 | 10,8 |

| | | | |
|---|---------------------|----|-----|
| 4 | Tidak Setuju | 0 | 0 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 0 | 0 |
| | Jumlah | 37 | 100 |

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Tannery selalu bersedia dalam membantu karyawan yang lainnya yang berjumlah 37 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 40,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 48,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 10,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menyelesaikan tugas dengan selalu membantu karyawan yang lainnya jika ada pekerjaan yang belum selesai.

Tabel 5.50
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Kepuasan Kerja (Y) Karyawan Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri
Pekanbaru

| Variabel Kepuasan Kerja | Skor Jawaban | | | | | Skor |
|---|--------------|----|----|---|---|------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| Pekerjaan Itu Sendiri | | | | | | |
| Tugas yang diberikan PT. Tannery sesuai kemampuan karyawan | 15 | 12 | 10 | 0 | 0 | 153 |
| Bobot Nilai | 75 | 48 | 30 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Tannery selalu menerima pekerjaan yang menantang dari perusahaan | 19 | 12 | 6 | 0 | 0 | 161 |
| Bobot Nilai | 95 | 48 | 18 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Tannery memberikan hasil kerja yang memuaskan | 13 | 15 | 9 | 0 | 0 | 152 |

| | | | | | | |
|---|-----|-----|----|---|---|-------------|
| perusahaan | | | | | | |
| Bobot Nilai | 65 | 60 | 27 | 0 | 0 | |
| Gaji | | | | | | |
| PT. Tannery memberikan gaji yang sesuai dengan bidang kerja karyawan | 21 | 16 | 0 | 0 | 0 | 169 |
| Bobot Nilai | 105 | 64 | 0 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Tannery menerima dan puas terhadap gaji yang diberikan perusahaan | 26 | 11 | 0 | 0 | 0 | 174 |
| Bobot Nilai | 130 | 44 | 0 | 0 | 0 | |
| Rekan Kerja | | | | | | |
| Hubungan antar rekan kerja pada PT. Tannery sangat baik dan efektif | 17 | 16 | 4 | 0 | 0 | 161 |
| Bobot Nilai | 85 | 64 | 12 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Tannery selalu bekerjasama dalam membantuk permasalahan perusahaan | 10 | 25 | 2 | 0 | 0 | 156 |
| Bobot Nilai | 50 | 100 | 6 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Tannery bersedia dalam memberikan solusi yang tepat untuk perusahaan | 16 | 11 | 10 | 0 | 0 | 154 |
| Bobot Nilai | 80 | 44 | 30 | 0 | 0 | |
| Karyawan PT. Tannery selalu bersedia dalam membantu karyawan yang lainnya | 15 | 18 | 4 | 0 | 0 | 144 |
| Bobot Nilai | 60 | 72 | 12 | 0 | 0 | |
| Total Skor | | | | | | 1.424 |
| Skor Tertinggi | | | | | | 174 |
| Skor Terendah | | | | | | 144 |
| Kriteria Penilaian | | | | | | Sangat Baik |

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu karyawan PT. Tannery menerima dan puas terhadap gaji yang diberikan perusahaan dengan skor sebanyak 163. Dan yang paling rendah berada pada indicator karyawan PT. Tannery selalu bersedia dalam membantu karyawan yang lainnya dengan skor sebanyak 144.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$9 \times 5 \times 37 = 1.665$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$9 \times 1 \times 37 = 333$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{1.575 - 315}{5}$$

$$5$$

$$: 266$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1.665 - 1.399$$

$$\text{Baik} = 1.399 - 1.133$$

$$\text{Netral} = 1.133 - 867$$

$$\text{Tidak Baik} = 867 - 601$$

Sangat Tidak Baik = 601- 335

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru adalah sebesar 1.424 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.665- 1.399 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa karyawan pada perusahaan ini memberikan gaji yang sesuai dengan bidang kerja karyawan serta hubungan antar rekan kerja pada perusahaan ini selalu baik dan mendukung dan membantu pekerjaan karyawan.

5.7 Analisis Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru

1. Uji Asumsi Klasik

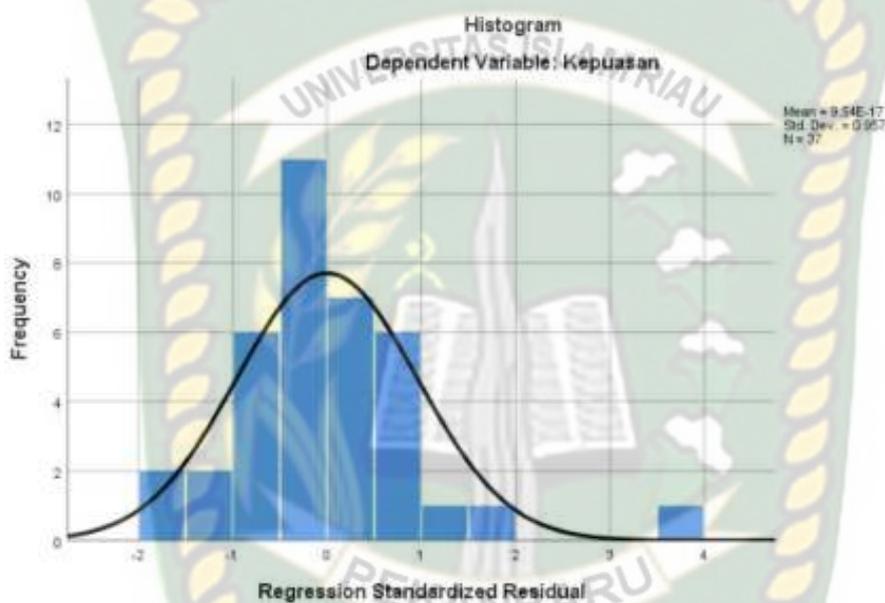
a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- f. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

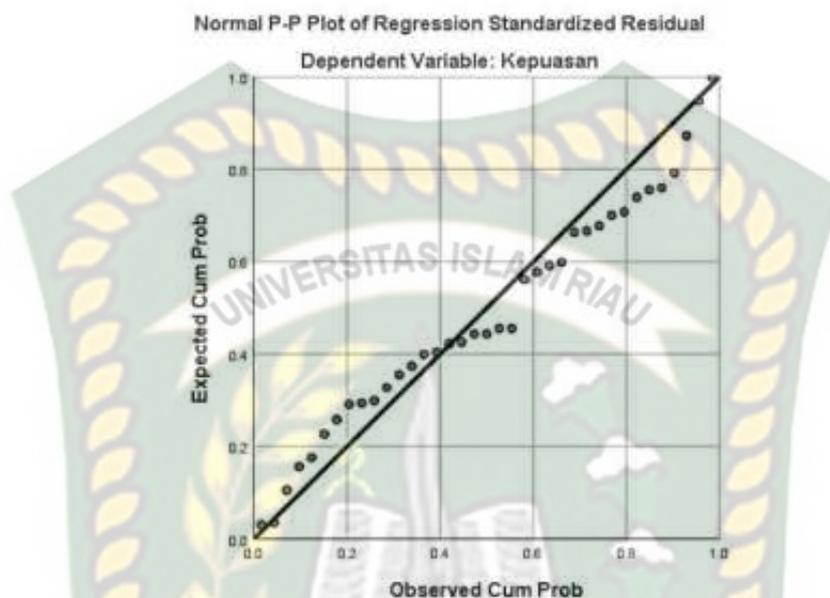
- g. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram



Berdasarkan gambar diatas merupakan pengujian menggunakan uji histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi dengan baik dan sejalan. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Berdasarkan gambar tersebut merupakan gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y tidak berjauhan dari sekitar garis frekuensi tersebut dan masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini (komunikasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan) menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari

multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.51
Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | | Collinearity Statistics | | |
|-------|----------------------------------|------------|-----------------------------------|-------------------------|------|-------|
| | Unstandardized Coefficients B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 5.532 | 3.022 | | | |
| | Komunikasi | .551 | .149 | .522 | .227 | 4.404 |
| | Lingkungan | .537 | .131 | .564 | .238 | 4.209 |
| | Kepemimpinan | .293 | .116 | .222 | .578 | 1.730 |

a. Dependent Variable: Kepuasan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel komunikasi ialah 0,227 dan nilai VIF 4,404, pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance 0,238 dan nilai VIF 4,209, dan pada variabel kepemimpinan memiliki nilai tolerance 0,578 dan nilai VIF 1,730. Dengan demikian dari nilai tersebut memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat diartikan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah uji yang digunakan untuk melihat dan memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara

kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika $(d_u < dw < 4 - d_u)$. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan D_u dan d_L pada tabel. Untuk melihat nilai uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.52
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .923 ^a | .851 | .838 | 5.395 | 1.137 |

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

b. Dependent Variable: Kepuasan

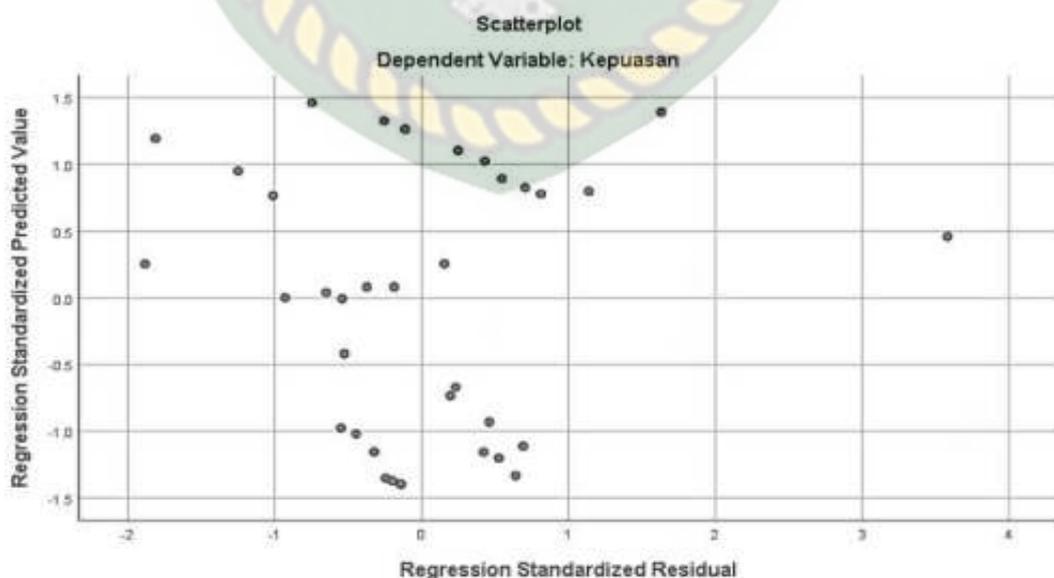
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d -hitung sebesar 1,137 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d -hitung sebesar 1,137 tersebut dibandingkan dengan nilai t -teoritis dalam t tabel d -statistik. Dari tabel d -statistik Durbin Watson dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data (n) 37 dan $k-3$ diperoleh nilai d_L sebesar 1,30 d_U sebesar 1,65 dan $4 - d_U$ sebesar 2,35. Karena hasil pengujiannya adalah $d_u < dw < 4 - d_u$ ($1,65 < 1,137 < 2,35$). Jadi dapat diartikan bahwa data penelitian (komunikasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja) ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Asumsinya adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat abstrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 5.3
Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)



Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa pendekatan uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik membentuk pola yang tidak jelas, dan titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara merata dan efektif ada yang berjauhan dan juga tidak membentuk pola yang rapat dan tidak berada satu sumbu. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa dalam penelitian (komunikasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja) ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.53
Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.532 | 3.022 | | 1.831 | .076 |
| | Komunikasi | .551 | .149 | .522 | 3.708 | .001 |
| | Lingkungan | .537 | .131 | .564 | 4.098 | .000 |
| | Kepemimpinan | .293 | .116 | .222 | 2.514 | .017 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 5,532 + 0,551 X_1 + 0,537 + 0,293 + e$$

Kesimpulannya :

X_1 : Komunikasi

X_2 : Lingkungan Kerja

X_3 : Kepemimpinan

Y : Kepuasan Kerja

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi komunikasi

b_2 : Koefisien regresi lingkungan kerja kerja

b_3 : Koefisien regresi kepemimpinan

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 5,532 artinya jika komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan satuan nilainya adalah (1), maka kepuasan kerja akan tetap berada pada 5,532 Artinya jika PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru tidak mengefektifkan komunikasi dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang memadai dan memiliki pimpinan yang kurang membantu dan mengelola karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan tetap berada pada 5,532 atau 55,32%
- b. Koefisien regresi dari variabel komunikasi. Jika satuan nilai dari komunikasi memiliki coefficient (b_1)= 0,551. Hal ini berarti jika PT. Tannery Sejahtera

Mandiri Pekanbaru antar karyawannya memiliki komunikasi yang efektif baik antar pimpinan maupun anggota karyawan maka tingkat keepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,551 atau 55,1%.

- c. Koefisien regresi dari lingkungan kerja perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient (b₂)= 0,537. Hal ini berarti jika karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang memadai, baik dari lingkungan fisik dan non fisik pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri maka keepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,537 atau 53,7%.
- d. Koefisien regresi dari kepemimpinan perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient (b₂)= 0,293. Hal ini berarti jika pimpinan karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri selalu membantu dan membina karyawan serta mengapresiasi prestasi karyawan maka keepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,293 atau 29,3%.

2. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefesien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefesien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.54
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .923 ^a | .851 | .838 | 5.395 | 1.137 |

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

b. Dependent Variable: Kepuasan

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .923^a$. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,838 atau 83,8% dan sisanya ($100\% - 83,8\% = 16,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Uji F Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru), jika:

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.55
Uji F Simultan

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 5497.535 | 3 | 1832.512 | 62.962 | .000 ^b |
| | Residual | 960.465 | 33 | 29.105 | | |
| | Total | 6458.000 | 36 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan

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

Dari tabel diatas diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 2,86$. Dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 62,962 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($62,962 > 2,86$). Dapat diartikan bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

c. Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji- T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kepuasan kerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif

yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.56
Uji t Parsial

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|--------------|-----------------------------|---------------------------|------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | | |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constant) | 5.532 | 3.022 | | 1.831 | .076 |
| Komunikasi | .551 | .149 | .522 | 3.708 | .001 |
| Lingkungan | .537 | .131 | .564 | 4.098 | .000 |
| Kepemimpinan | .293 | .116 | .222 | 2.514 | .017 |

a. Dependent Variable: Kepuasan

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel komunikasi (X1) = memiliki nilai t hitung 3,708 > dan T tabel 1,690 dengan nilai signifikansi 0,05 yaitu 0,001 yaitu (3,708>1,690). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru
2. Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X2) = memiliki nilai t hitung 4,098> dan t tabel 1,690 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yaitu 0,000 (4,098>1,690). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru

3. Nilai t-hitung untuk kepemimpinan (X3) = memiliki nilai t hitung 2,514 > dan t tabel 1,690 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 yaitu 0,017 (2,514 > 1,690). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepemimpinan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Dalam penelitian ini hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel dependen (komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan) memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

Komunikasi yang baik dengan memiliki interaksi karyawan yang dapat membantu menyelesaikan hasil kerja yang maksimal dengan memiliki lingkungan kerja yang memadai seperti ruang kerja dan fasilitas yang memadai serta pimpinan yang memberikan apresiasi yang baik dan mampu mendukung kerjasama antar anggota karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif.

Indikator yang harus di tingkatkan dari variabel komunikasi ialah komunikasi vertical seperti diharapkan kepada untuk pimpinan dalam memberikan perintah yang sesuai dengan kebutuhan dari karyawan sehingga

perintah yang diterima dapat dilakukan secara baik dan dapat dilakukan dengan kerjasama yang baik serta dapat membangun kepuasan kerja karyawan. Indikator yang harus ditingkatkan dari variabel lingkungan kerja ialah diharapkan kepada perusahaan untuk memberikan istirahat kerja bagi karyawan baik itu jam istirahatnya, maupun jam kerja karyawan. Dan pada indikator yang harus ditingkatkan lagi dari variabel kepemimpinan ialah diharapkan kepada pimpinan untuk memberikan reward baik itu karyawan yang memiliki target kerja yang baik, maupun karyawan yang berprestasi secara eksternal dengan pencapaian tujuan perusahaan diberikan penghargaan dan apresiasi bagi karyawan, sehingga karyawan memiliki kepuasan tersendiri jika di berikan penghargaan tersebut.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t parsial dapat disimpulkan komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru
2. Berdasarkan hasil penelitian komunikasi pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru yang meliputi: masih terdapat komunikasi dari pimpinan baik perintah, wewenang, dan pengarahan yang tidak efektif dan dapat diterima oleh karyawan, masih adanya hubungan komunikasi yang kurang jelas antar anggota karyawan serta masih adanya informasi yang kurang informative antara karyawan dan pimpinan.
3. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru yang meliputi : masih terdapat lingkungan kerja yang belum memadai seperti ruang kerja dan suhu udara yang belum sesuai dengan kebutuhan karyawan serta keharmonisan antar karyawan masih kurang efektif.
4. Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru yang meliputi: masih adanya pimpinan yang kurang

mengapresiasi prestasi kerja karyawan serta pimpinan kurang lama menghargai dan mengakui hasil kerja karyawan dengan baik.

5. Koefisien regresi X sebesar 5,532 yang menyatakan setiap penambahan 1% nilai komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan, maka nilai kepuasan kerja bertambah sebesar 5,532. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan adalah positif terhadap kepuasan kerja. Nilai Adjusted R Square menunjukkan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam tabel tersebut diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,838 artinya bahwa korelasi hubungan antara variabel komunikasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan berpengaruh kuat.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian tersebut, maka yang akan dijadikan saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk mengefektifkan komunikasi yang baik seperti memberikan perintah yang positif kepada karyawan, serta memberikan ruang kerja yang rapi dan cukup memadai serta perusahaan untuk memperhatikan jam istirahat kerja bagi karyawan.
2. Diharapkan kepada perusahaan untuk pimpinan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru untuk selalu mengapresiasi hasil kerja karyawan dan mengakui serta memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi

3. Diharapkan kepada perusahaan untuk memperhatikan lagi ruang kerja karyawan agar suasana lingkungan kerja fisik perusahaan merasa nyaman dan mampu bekerja dengan baik.
4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, Dubrin J. 2010. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Jakarta: Prenada Media,
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bernardin, Russel. 2013. *Human Resource Management. An Experiential Approach International*. Edition. Mc. Graww Hill
- Davis, K.J.W, dan Newstrom. 2013. *Kinerja Dalam Organisasi*. Jilid II. Jakarta : Penerbit Erlangga,
- Edwin, Flippo. 2010. *Principle Of Personel Management. Six Edition*. Mc. Graw Hill: Tokyo
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Greenberg dan Baron, 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Pustaka
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Husaini Usman, 2011. *Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ivanevich, John, 2006. *Kinerja dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kartono, Kartini, 2012. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 5. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mardiana. 2012. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI.
- Nitisemito, Alex Soemadji. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Nitisemito, Alex. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Edisi ke Empat. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen, 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam, 20012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Silalahi, Ulber, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Simamora, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta, STIE YKPN
- Sinambela, LP, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan 15. Bandung: Alfabeta
- Sukrillah, Titi Dewi. 2012. Pengaruh Teknologi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Serang. Skripsi. Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Winardi, 2014. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta
- Yukl, G. 2012. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Alih Bahasa Budi Supriyanto. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.