

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT. MUTIARA MUKTI FARMA**

¹⁾Fenny Krisna Marpaung, ²⁾Kristopel Simamora, ³⁾Grace Sheila Hutauruk,
⁴⁾Kiris Derita Sitompul

^{1,2,3,4)}Universitas Prima Indonesia

Email :

¹⁾mfennyk@gmail.com, ²⁾kristopelsimamora96@gmail.com,
³⁾gracesheila1998@gmail.com, ⁴⁾kirissitompul@gmail.com

ABSTRACT

Communication and physical work environment has an impact that must be considered by the company in order to support the work convenience of employees and lead to employees' job satisfaction and maintain employees' loyalty. With the existence of good communication and a supportive physical work environment, it is expected to maintain employees' job satisfaction and support employees' work productivity. Good communication between superiors and superiors, superiors with subordinates and subordinates with subordinates will guarantee both the information provided and received. A supportive physical work environment will increase the comfort and performance of employees. The purpose of this study was to find out how the implementation of communication and physical work environment conditions for employees' job satisfaction at PT.Mutiara Mukti Farma. The method used in this research was quantitative descriptive. The amount of sample taken in this study amounted to 101 persons. This research was also conducted to see the effect of communication on employees' job satisfaction and the effect of the physical work environment on employees' job satisfaction.

Keywords : communication, physical work environment, job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan keadaan dimana karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang ditunjukkan dengan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya. Namun kenyataannya kepuasan kerja pada PT. MUTIFA masih kurang terpenuhi yang ditunjukkan dengan tingginya turn over karyawan. Dapat kita lihat ketidakpuasan sebagian karyawan pada PT. MUTIFA yang ditunjukkan dengan selalu ada karyawan keluar dari perusahaan setiap bulannya dimana

persentase turn over karyawan yang keluar paling tinggi terjadi pada bulan Juli merupakan suatu hal yang menunjukkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Banyaknya karyawan keluar pada bulan ini diperkirakan karena karyawan bertahan sampai lebaran hanya untuk mendapatkan THR dan mereka sudah memperkirakan pada bulan Juli itu banyak perusahaan yang menerima lowongan pekerjaan sehingga mereka meninggalkan pekerjaan tersebut untuk mencari pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan karyawan keluar paling sedikit terjadi pada bulan Maret,

Mei, Oktober, November, Desember Namun ketidak puasan karyawan dalam bekerja selalu terjadi setiap bulannya yang ditunjukkan dengan adanya karyawan keluar setiap bulannya.

Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu informasi dari suatu pihak ke pihak yang lain. Namun pada kenyataannya masih banyak kesalahan komunikasi pada PT.MUTIFA. Kesalahan terbanyak terjadi pada unit gudang bahan baku dan unit kapsul yang tentunya dapat berdampak pada kendala produksi. Kesalahan kesalahan ini terjadi karena kurang efektifnya penyampaian suatu informasi dari suatu pihak ke pihak lainnya.

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dan kondisi ditempat kerja. Lingkungan kerja fisik yang aman dan kondusif akan menimbulkan kenyamanan karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja fisik yang aman dan kondusif tercipta apabila syarat kenyamanan kerja terpenuhi. Namun pada kenyataannya lingkungan kerja fisik masih kurang memadai pada PT.MUTIFA yang kurang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja fisik yang kurang aman dan kondusif ini dicerminkan dengan kurangnya penerangan di beberapa titik di perusahaan yang disebabkan adanya kerusakan pada lampu yang tidak segera diganti, mesin yang selalu beroperasi selama bekerja menyebabkan suara bising di lingkungan pekerjaan, suhu udara yang panas, bau obat-obatan yang diproduksi mengganggu pernapasan dan lokasi perusahaan yang jauh dari perkotaan menyebabkan perusahaan susah untuk dijangkau karena tidak dilalui angkutan umum.

PT. Mutiara Mukti Farma (MUTIFA) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam produksi obat-obatan di kota Medan. PT. MUTIFA didirikan

pada tahun 1975 dengan nama “Sejati Pharmaceutical Industries” yang memproduksi obat merek “SIAGOGO”. Perubahan nama perusahaan terjadi pada tahun 1980 menjadi PT. Mutiara Mukti Farma dalam kepemimpinannya Drs. W. H. Siahaan. PT. MUTIFA merupakan perusahaan produksi obat yang sudah memiliki surat izin produksi resmi dari Departemen Kesehatan. PT. MUTIFA saat ini memproduksi beberapa jenis obat-obatan antara lain: obat tablet, obat sirup, salep, serbuk oral, serbuk obat luar, cairan obat luar dan lain-lain

Identifikasi masalah

1. Komunikasi yang kurang efektif menyebabkan kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang berdampak pada ketidak puasan karyawan dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja fisik yang kurang kondusif membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja.
3. Kepuasan kerja yang tidak tercapai membuat karyawan tidak bertahan dalam pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Arti Penting Komunikasi

Menurut Sopiah (2018:142) pentingnya komunikasi dalam hubungannya dengan pekerjaan ditunjukkan oleh banyaknya waktu yang dipergunakan untuk berkomunikasi dalam pekerjaan.

Indikator Komunikasi

1. Kejelasan
2. Ketepatan
3. Konteks
4. Alur
5. Budaya

Arti Penting Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2010:105) lingkungan kerja fisik adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Indikator Lingkungan Kerja

1. Ventilasi yang baik
2. Penerangan
3. Tata ruang
4. Lingkungan kerja yang bersih
5. Lingkungan kerja yang bebas

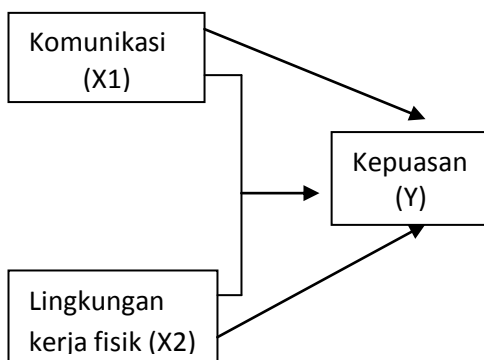
Arti Penting Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:202) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja

Indikator Kepuasan Kerja

1. Kedisiplinan
2. Moral kerja
3. Turn over

Kerangka konseptual



Gambar 2.1

Kerangka konseptual pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis penelitian

Hipotesis berikut ini disusun berdasarkan referensi yang terdapat didalam kerangka konseptual sebelumnya.

Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Mutiara mukti Farma.
- H2. Lingkungan kerja Fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Mutiara Mukti Farma.
- H3. Komunikasi dan Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Mutiara Mukti Farma.

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Sifat penelitian pada penelitian ini adalah deskriptif explanatori. Menurut Soewadji (2012:35), penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel dari suatu fenomena yang sedang diteliti. Karena yang ingin dijelaskan dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara variabel tersebut berakibat memperkuat atau memperlemah, maka peneliti dalam penelitian explanatori ini harus menggunakan kerangka teori dan hipotesis untuk menjadi acuan penjelasannya.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode *simple random*

sampling.. Menurut Prasetyo dan Mifathuljannah (2014:137) rumus Slovin untuk menetapkan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana: n =Jlh sampel

N =Jumlah populasi

e = Presisi yang ditetapkan yaitu dengan tingkat kesalahan 5%

Berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{135}{1 + 135(0,05)^2}$$

$$n = 100,93 (101)$$

Defenisi operasional variabel penelitian.

Berdasarkan hipotesis pada bagian sebelumnya, idenifikasi variabel penelitian dikelompokkan sebagai berikut:

1. Variabel bebas (independent Variabel) adalah kebalikan dari variabel terikat. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, contohnya adalah komunikasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2)
2. Variabel terikat (dependent variabel) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, contohnya kepuasan kerja (Y).

Uji validitas dan Reliabilitas instrumen variabel

Uji validitas

Menurut Ghozali (2016:53), uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai

r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n - 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Validitas instrument dapat diketahui dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan ketentuan:

1. Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (valid).
2. Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (unvalid).

Bila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,361 berarti nilai instrument penelitian valid atau bila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} 0,361 berarti instrument tidak valid.

Uji reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47), Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut Priyatno (2012:187), pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut :

1. *Cronbach's Alpha* < 0,6 = reliabilitas buruk
2. *Cronbach's Alpha* 0,6 - 0,79 = reliabilitas diterima
3. *Cronbach's Alpha* 0,8 = reliabilitas baik.

Model penelitian

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan software SPSS. Sebelum data dianalisis, maka untuk keperluan analisis data tersebut, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Untuk

pengujian hipotesis dilakukan analisis regresi linier berganda.

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian diuji adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Dimana:

- Y = Variabel kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- X₁ = Variabel lingkungan kerja fisik
- X₂ = Variabel disiplin kerja
- e = *Standar error* (tingkat kesalahan).

Hasil dan pembahasan

Statistik Deskriptif

Pada penelitian di PT.Mutiara Mukti Farma, variabel bebas (independent variabel) yang diamati adalah komunikasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) sedangkan variabel terikat (dependent variabel) adalah kepuasan kerja (Y). Deskriptif statistik dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV.6
Satistik deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
komunikasi	101	30,00	46,00	36,9208	3,52897
lingkungan	101	29,00	50,00	37,5941	3,82146
kepuasan	101	17,00	30,00	22,5644	2,67363
Valid N (listwise)	101				

Dari hasil output tabel IV.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata dari komunikasi (X1) adalah 36,92 dengan standar deviasi 3,528,

lingkungan kerja fisik (X2) adalah 37,59 dengan standar deviasi 3,821 dan kinerja karyawan (Y) adalah 22,56 dengan standar deviasi 2,673.

Hasil uji asumsi klasik

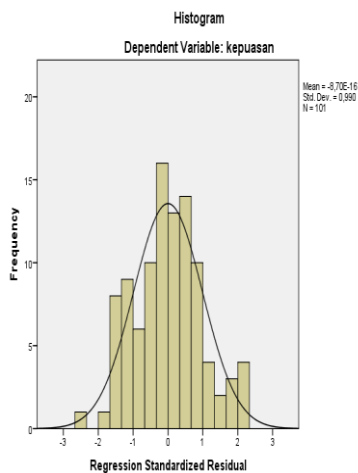
Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diterapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyampaian data yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau uji normalitas ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Uji normalitas ini dapat dilihat dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

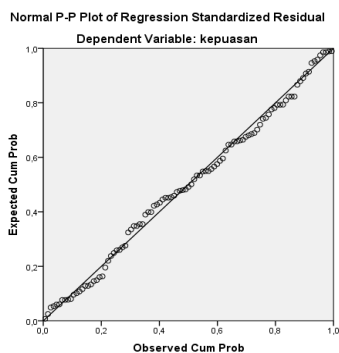
1 Analisis Grafik

- a) Grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal dengan kurva berbentuk lonceng dan distribusi data tersebut yang menceng (*skewness*) ke kiri dan tidak normal.



Sumber: hasil penelitian, 2019

Gambar hasil uji normalitas dengan metode histogram, dapat dilihat bahwa data tersebut melenceng ke kanan dan ke kiri, maka pengujian data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.



Sumber: Hasil penelitian, 2019

Dari gambar IV.3 diatas dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal, dan tidak ada data yang letaknya tidak jauh dari garis diagonal tersebut, maka dapat dinyatakan berdistribusi normal.

2 Uji Statistik

Selain itu pengujian normalitas dapat dilihat pada uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		101
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,25473023
	Absolute Differences	,047
Most Extreme Differences	Positive	,047
	Negative	-,045
Kolmogorov-Smirnov Z		,475
Asymp. Sig. (2-tailed)		,978

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil penelitian, 2019

Dari tabel IV.10 diatas dapat disimpulkan nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 1000 lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016:103) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	,994	1,006
	Lingkungan	,994	1,006

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber: Hasil penelitian, 2019

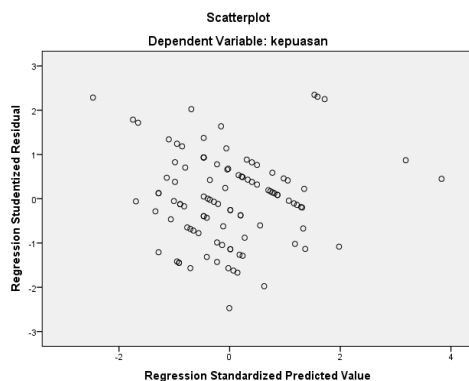
Dari tabel IV.10 diatas, maka dapat dilihat nilai VIF dan nilai tolerance tiap variabel independen sebagai komunikasi (X1)= 0,994, lingkungan kerja fisik (X2) = 0,994 Lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF tiap variabel independen sebesar Komunikasi (X1)= 1,006, lingkungan kerja fisik (X2)= 1,006 kurang dari 10, maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas terbagi menjadi 2 pengujian, yaitu:

1. Grafik scanner plot



Sumber: Hasil pengolahan spss, 2019

Dari gambar IV.4 diatas, dapat dilihat bahwa titik tersebut menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu secara jelas dan jauh dari titik 0. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai.

2. Uji glejser

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,297	1,946		1,181	,241
	X1	,028	,040	,072	,713	,478
	X2	-,042	,037	-,115	-1,147	,254

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil pengolahan spss, 2019

Dari tabel IV.11 di atas maka dapat dilihat bahwa nilai untuk setiap variabel independen sebesar Komunikasi (X1) = 0,478 dan lingkungan kerja fisik (X2) = 0,254, dimana probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan model regresi ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Hasil analisis data penelitian

Model penelitian

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,635	3,164		1,465	,146
	Komunikasi	,133	,065	,176	2,055	,043
	Lingkungan kerja fisik	,346	,060	,495	5,794	,000

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 2019

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh yaitu:

Kepuasan kerja = 4,635 + 0,133 (komunikasi) + 0,346 (Lingkungan kerja fisik)

Dari hasil analisis regresi linier berganda diketahui nilai-nilai sebagai berikut

$$a = 4,635$$

$$b = 0,133$$

$$c = 0,346$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas maka penjelasannya adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,635 yang artinya : jika variabel bebas (X) yaitu komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel terikat Kepuasan kerja karyawan (Y) bernilai 1 maka kepuasan kerja karyawan (Y) adalah tetap sebesar 4,316 satuan.
2. Koefisien X1 (b1) sebesar 0,133 yang artinya : jika variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,133. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel komunikasi sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat 0,133 satuan.
3. Koefisien X2 (b2) sebesar 0,346 yang berarti jika variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,346. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,346.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,537 ^a	,289	,274	2,27762

a. Predictors: (Constant), lingkungan, komunikasi

b. Dependent Variable: kepuasan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS , 2019

Dari tabel IV.13 menunjukkan nilai Adjusted square sebesar 0,274 yang artinya 27 % dapat dijelaskan oleh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.MUTIFA dan sisanya sebanyak 73% divariasikan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti : Komitmen organisasi, Kepemimpinan dan pengawasan.

Pengujian Hipotesis secara simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas yaitu komunikasi (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) pada PT.MUTIFA

Kriteria pengujian hipotesis secara simultan pengaruh variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan:

- a. Ho: $b_1, b_2 = 0$ (artinya komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. MUTIFA)
- b. Ho: $b_1, b_2 \neq 0$ (artinya komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simulatan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.MUTIFA)

Dalam menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df (\text{Pembilang}) = k - 1$$

$$df (\text{Penyebut}) = n - k$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 101 responden dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

- 1) df (pembilang) = $k - 1$ df
 (pembilang) = $3 - 1 = 2$
- 2) df (penyebut) = $n - k$ df
 (penyebut) = $101 - 3 = 98$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan software SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ adalah 3,08 dengan kriteria uji sebagai berikut:
 H_0 diterima jika: $F_{hitung} \leq F_{tabel} \alpha = 5\%$
 H_0 ditolak jika: $F_{hitung} \geq F_{tabel} \alpha = 5\%$
 Hasil uji F dapat dilihat pada tabel IV.14 sebagai berikut:

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regres	206,45	2	103,225	19,8	,000
	sion	1			99	^b
	Residu	508,38	98	5,188		
	al	1				
	Total	714,83	100			
		2				

a. Dependent Variable: kepuasan

b. Predictors: (Constant), lingkungan, komunikasi

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Dari tabel IV.14 di atas maka dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 19,899 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,08 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT.MUTIFA.

Pengujian Hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu

komunikasi (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) secara parsial terhadap Kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT.MUTIFA

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan:

- a. $H_0: b_1 = b_2 = 0$ (artinya komunikasi; lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.MUTIFA)
- b. $H_0: b_1 \neq b_2 = 0$ (artinya komunikasi; lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.MUTIFA)

Dalam penelitian ini nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Nilai t_{hitung} akan diperoleh kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni akan diperoleh dengan derajat bebas (df) = $n - k$ (n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel keseluruhan) yaitu $df = 101 - 3 = 98$. Dari hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS dibandingkan dengan t_{tabel} maka nilai t_{hitung} sebesar 2,055.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,635	3,164		1,465	,146
	X1	,133	,065	,176	2,055	,043
	X2	,346	,060	,495	5,794	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, 2019

Dari tabel IV.15 dapat dilihat hasil pengujian SPSS sebagai berikut.

1. Nilai thitung untuk variabel komunikasi adalah sebesar 1,465 dan nilai ttabel sebesar 1,983. Oleh karena nilai thitung > ttabel ($2,055 > 1,983$) sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.MUTIFA.
2. Nilai thitung variabel lingkungan kerja fisik sebesar 5,794 dan nilai ttabel sebesar 1,983. Oleh karena nilai thitung > ttabel ($5,794 > 1,983$) sehingga dapat disimpulkan hasil penelitian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.MUTIFA.
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.MUTIFA. dengan nilai F_{hitung} sebesar 19.899 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0.274 atau 27.4%.

KESIMPULAN

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.MUTIFA. dimana variabel komunikasi memiliki t_{hitung} sebesar 2.055 dan nilai ttabel sebesar 1.66039, maka nilai $t_{hitung} > ttabel$ ($2.055 > 1.66039$) dengan nilai signifikan $0.043 < 0.05$
2. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.MUTIFA. dimana variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 5.794 dan nilai ttabel sebesar 1.66039, maka nilai $t_{hitung} >$

DAFTAR PUSTAKA

- Athoillah, Anton. 2017. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Ketiga. Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Ghozali, Iman. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: BP-Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hartatik, Indah Puji. 2018. *Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT Refika Aditama.
-, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keempat Belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung:Cv. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2017. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metode Penelitian*. Cetakan Kedua. Jakarta: Mitra Wacana Kencana.
- Sunyoto, Danang. 2018. *Penelitian Sumber Daya Manusia (Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset)*. Jakarta: CAPS.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Cv Andi Offset
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
-, 2018. *Budaya Organisasi*. Cetakan Keempat. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam, Khaerul. 2018. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.