

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN
KABUPATEN MAGELANG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S-1



Disusun Oleh :
DEDI DWI KUSNANTO
NPM. 15.0101.0136

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN
KABUPATEN MAGELANG**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh :

Dedi Dwi Kusnanto

NIM. 15.0101.0136

**PROGAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2020

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN MAGELANG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Dedi Dwi Kusnanto

NPM 15.0101.0136

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 27 Agustus 2020

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Drs. Hamron Zubadi, M.Si

Pembimbing



Fritina Anisa, SE., MBA

Pembimbing II

Tim Penguji



Dr. Rochiyati Murniningsih, SE., MP

Ketua



Drs. Hamron Zubadi, M.Si

Sekretaris



Nur Hidayah, S.E.,

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

4 SEP 2020



Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dedi Dwi Kusnanto

NPM : 15.0101.0136

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN MAGELANG

Adalah benar-benar karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemusian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 28 Agustus 2020

Pembuat Pernyataan



Dedi Dwi Kusnanto

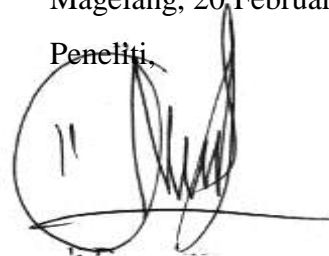
NIM.15.0101.0136

RIWAYAT HIDUP

Nama : Dedi Dwi Kusnanto
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 21 Juni 1997
Agama : Islam
Alamat Rumah : Rt 02 Rw 08, Pedak Bumirejo Mungkid
Kab. Magelang
Alamat Email : Dedikusnanto97@gmail.com
Pendidikan Formal:
Sekolah Dasar (2003-2009) : MIM 1 BUMIREJO
SMP (2009-2012) : MTs Muhammadiyah Bumirejo
SMA (2012-1015) : MAN 1 MAGELANG
Perguruan Tinggi (2015-2020) : Universitas Muhammadiyah Magelang
Pengalaman organisasi
- Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM), Universitas Muhammadiyah Magelang, sebagai Anggota Bidang Minat & Bakat (2017 – 2018)

Magelang, 20 Februari 2020

Peneliti,



Dedi Dwi Kusnanto

NIM. 15.0101.0136

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum hingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

(QS. Ar Ra'd: 11)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya.”

(QS. Al. Baqarah: 286)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain dan hanya kepada Allah-lah hendaknya kamu berharap.”

(QS. Al Insyirah; 6-8)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.”** Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang. Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Suliswiyadi, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Muhdiyanto, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan dan Wali Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Mulato Santosa, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Drs. Hamron Zubadi, M.Si selaku Dosen pembimbing I yang telah memberi masukan dan saran dalam perbaikan skripsi.
6. Fritina Anisa, SE., MBA selaku Dosen pembimbing II yang telah memberi masukan dan saran dalam perbaikan skripsi.
7. Segenap Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.

8. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah banyak memberikan bantuan penyediaan buku-buku referensi dan pustakawan pustakawati yang telah melayani peminjaman dengan baik.
9. Bapak,Ibu, kakak, adek dan seluruh keluarga yang tak henti memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moril maupun materil untuk mendukung saya menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.
10. Teman-teman dan sahabat yang selalu memberikan dukungan dan memberikan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Ibu Retno Indriastuti.,SKM.,M.Kes. selaku kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang beserta staf dan pegawai lainnya, yang telah memberikan izin dan informasi untuk mengadakan penelitian.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Wassalammualaikum Wr. Wb.

Magelang, 28 Agustus 2020



Dedi Dwi Kusnanto

NIM. 15.0101.0136

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kontribusi Penelitian.....	8
1. Manfaat Akademis	8
2. Manfaat Praktis	8
E. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	10
A. Tinjauan Pustaka	10
1. Telaah Teori	10
2. Pengembangan Hipotesis	21
3. Penelitian Terdahulu	24
B. Model Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Populasi Dan Sampel	28
1. Populasi.....	28
2. Sampel.....	28
B. Data Penelitian	29
1. Jenis Data dan Sumber Data	29
2. Metode pengumpulan data	29
C. Definisi Operasional Dan Metode Pengukuran Variabel.....	29
1. Definisi Operasional Variabel.....	29

2. Metode Pengukuran Variabel.....	31
D. Uji Instrumen Data	32
E. Metode Analisis Data	33
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	33
2. Uji Hipotesis.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	37
A. Sampel Penelitian	37
B. Statistik Deskriptif Responden.....	37
C. Statistik Deskriptif Jawaban Responden	38
D. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	39
E. Uji Kualitas Data.....	41
F. Metode Analisis Data	43
1. Analisis Regresi Linier Berganda	43
G. Uji Hipotesis.....	44
1. Uji F (<i>Goodness of Fit</i>)	44
2. Koefisien Determinasi (R^2)	45
3. Uji t.....	45
H. Pembahasan.....	48
BAB V KESIMPULAN.....	54
A. Kesimpulan.....	54
B. Keterbatasan Penelitian	55
C. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Profil Responden.....	37
----------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	27
Gambar 3. 1 Kurva Normal Uji F	34
Gambar 3. 2 Kurva Normal Uji t	36
Gambar 4. 1 Hasil Uji F	45
Gambar 4. 2 Hasil Uji t Disiplin Kerja	46
Gambar 4. 3 Hasil Uji t Lingkungan Kerja	47
Gambar 4. 4 Hasil Uji t Komunikasi Organisasi.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian	60
Lampiran 2 : Tabulasi Pengisian Kuisisioner	64
Lampiran 3 : Statistik deskriptif.....	66
Lampiran 4 : Deskriptif Jawaban Responden	66
Lampiran 5 : Uji Validitas.....	68
Lampiran 6 : Uji Reliabilitas.....	72
Lampiran 7 : Analisis Regresi Linear Berganda	73
Lampiran 8 : Tabel r (df 1-50)	74
Lampiran 9 : Tabel F.....	76
Lampiran 10 : Tabel t.....	78

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN MAGELANG

Oleh:

Dedi Dwi Kusnanto

15.0101.0136

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda, pengujian instrumen, koefisien determinasi, dan analisis parsial. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di dalam organisasi tersebut. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam organisasi untuk mencapai tujuan badan usaha atau organisasi. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya yang profesional, berkompeten, terpercaya dan tekun. Oleh sebab itu pegawai atau tenaga kerja yang nantinya diharapkan oleh organisasi dapat memberikan kinerja yang baik untuk membantu perkembangan organisasi itu sendiri, tanpa kinerja yang baik disemua bidang dalam organisasi, keberhasilan akan suatu organisasi itu menjadi sesuatu yang sangat sulit diwujudkan atau bahkan tidak mungkin untuk diwujudkan.

Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang merupakan salah satu unsur pemerintahan di kabupaten Magelang, salah satunya adalah untuk menunjang tingkat kesehatan yang lebih tinggi didalam masyarakat. Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang pernah berhasil meraih penghargaan “Wajar Tanpa

Pengecualian pada tahun 2018” Penghargaan wajar tanpa pengecualian tersebut merupakan penghargaan terbaik bagi Dinas Kesehatan dalam pengelolaan asset dibandingkan dengan dinas-dinas yang lain yang ada di Kabupaten Magelang. Berdasarkan penerimaan penghargaan tersebut diharapkan pegawai dinas kesehatan Kabupaten Magelang dapat meningkatkan kinerjanya sehingga mampu mendapatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Adapun berdsarkan sisi negatifnya yang berdasarkan variabel independen disiplin kerja diketahui bahwa sistem absensi menggunakan *finger print* dimana absensi secara langsung dan tidak menggunakan sistem tertulis, diketahui bawasannya beberapa seorang pegawai sering ditemukan tidak berada didalam kantor ketika setelah absen dan kemudian mereka datang absen sore harinya, hal ini menunjukkan kurang kepuasan pegawai yang lain karena telah mengganggu kedisiplinan atauaturan yang telah ditetapkan. Dari variabel lingkungan kerja dinas kesehatan kabupaten magelang juga kurang nyaman karena tempat yang telalu sempit dan kurangnya tempat untuk memnyimpan berkas-berkas sehingga memenuhi meja pegawai yang menjadikan pegawai kurang nyaman dan kurangnya mendapatkan kepuasan kerja. komunikasi organisasi juga masih kurang dalamberkomunikasi antar divisi sehingga membuat sesuatu yang telah direncanakan kurang berjalan dengan baik dengan seperti ini menjadikan sebagian pegawai masih kurang mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang pegawai terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Kepuasan kerja juga mempunyai hubungan dengan umur, semakin tua umur pegawai, mereka cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan-pekerjaan mereka. Pengharapan-pengharapan yang lebih rendah dan penyesuaian yang lebih baik terhadap situasi kerja karena mereka lebih berpengalaman, menjadi alasan yang melatar belakangi kepuasan kerja mereka. Pegawai akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan dari masing-masing pegawai tersebut. Apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan akan menyebabkan pegawai tidak puas, begitu juga sebaliknya Erviana(2019).

Seperti keadaan yang ada untuk mengukur kepuasan kerja adalah tingkat absensi dan perilaku yang menyimpang, hal ini disebabkan karena berbagai alasan seperti sakit, keperluan keagamaan dan lain-lain. Kondisi ini sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena tingkat kehadiran yang rendah adalah indikasi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Seringnya pegawai terlambat masuk kerja serta pegawai merasa tidak bangga menjadi pegawai di perusahaan merupakan indikasi lain adanya permasalahan berkaitan dengan kepuasan kerja. Masalah kepuasan kerja yang masih dirasakan rendah oleh pegawai karena rendahnya besaran nominal yang diterima oleh pegawai yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diterimanya dan pengawasan yang rendah dari atasan. Ditunjukkan oleh perbedaan status

pegawai kontrak dan PNS dapat dilihat dari perbedaan tunjangan, status dan penghasilan dan sikap atasan yang hanya menugaskan pekerjaan tanpa mengawasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu disiplin kerja, upaya peningkatan kepuasan kerja disiplin merupakan suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Dengan diketahuinya tentang sikap, perbuatan dan tingkah laku karyawan maka dapat digunakan sebagai tolak ukur perusahaan dalam menetapkan peraturan dan tata tertib serta pembinaan terhadap karyawan tersebut. Apabila karyawannya tidak disiplin maka akan mengganggu hasil kerja dan kegiatan karyawan secara rutin, mestinya pekerjaan harus dapat diselesaikan hari ini, masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Kedisiplinan ini diharapkan peraturan dan tata tertib dapat dilaksanakan dengan baik sehingga tidak mengganggu aktivitas organisasi, dengan demikian kepuasan kerja akan lebih mudah ditingkatkan. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat Sastrohardiwiryo(2012). Absensi dan keterlambatan merupakan salah satu penyebab kurangnya kepuasan kerja pegawai, walaupun sekarang absensi telah menggunakan system modern fingerprint namun tetap saja pegawai hanya akan melakukan absen,dan tidak

tahu setelah absen para pegawai kemana karena sering ditemui tidak ada didalam ruangnya sehingga dengan keadaan tersebut membuat kurangnya kepuasan pegawai yang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Susan(2017) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Selain itu, lingkungan kerja juga salah satu factor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, Lingkungan kerja merupakan semua yang terdapat disekitar organisasi memberikan dampak yang besar bagi pegawai. Lingkungan kerja yang tidak nyaman juga merupakan faktor yang sampai saat ini masih dirasakan oleh para pegawai, dilihat dari penataan dokumen dan berkas-berkas yang penempatannya tidak pada tempatnya disebabkan oleh minimnya tempat penyimpanan dokumen yang tersedia, sehingga menyebabkan ruangan menjadi sempit dan panas, akibatnya pegawai menjadi cepat jenuh dan akhirnya berdampak pada seringnya pegawai keluar ruangan sebelum jam istirahat, hal ini jelas menjadi indikasi ketidakpuasan kerja pegawai. Ditunjukkan oleh pegawai yang telah usai membuat dokumen sering menaruh dokumen mereka di atas meja kerja karena pada tempat penyimpanan dokumen sudah penuh terisi arsip, hal tersebut jelas membuat ruangan menjadi penuh dan jenuh. Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Jufri (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi, komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam

pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik Endang (2009). Dalam observasi awal, ditemukan adanya permasalahan mengenai komunikasi misalnya seperti: kurangnya komunikasi dengan kelompok (intern) dan kurangnya komunikasi satu kelompok dengan kelompok lainnya (ekstern). Hasil penelitian oleh Delisius (2018) menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian terkait dengan variabel disiplin kerja yang dilakukan oleh Susan (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Variabel lingkungan kerja yang dilakukan oleh Achmad Jufri (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Variabel komunikasi yang dilakukan oleh Delisius (2018) menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh David dan Sri Nova Sari (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dengan kepuasan kerja. Hal yang sama dilakukan oleh Pricilya E.B Wuysang (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan riset gap diatas, ditemukan hasil yang berbeda-beda mengenai pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain bahwa dalam hasil penelitian sebelumnya ditemukan variabel yang tidak konsisten, sehingga

menghasilkan pengaruh yang tidak signifikan. Berdasarkan ketidak-konsistensian tersebut membuat penulis tertarik untuk meneliti.

Disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi yang ada dilingkungan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memegang peran strategis dan penting untuk dianalisis lebih lanjut karena keterkaitannya dengan kepuasan dan ketidakpuasan pegawai. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini berjudul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, lingkungan kerja dan Komunikasi organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka diajukan beberapa rumusan masalah:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kabupaten Magelang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian mengenai kajian yang akan dibahas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini semoga dapat membantu peneliti selanjutnya agar dapat menambah wawasan dan dijadikan referensi atau panduan dalam penulisan penelitian yang lainnya dalam pengetahuan manajemen, khususnya Sumber Daya Manusia

2. Manfaat Praktis

Berdasarkan aspek praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan didalam organisasi mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya badan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka seperti teori persepsi dukungan organisasi, keadilan organisasi *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasi sertakerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini bertujuan untuk membahas dan menguraikan pengujian yang telah dilakukan meliputi statistik deskriptif responden, dan uji hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran. Bagian akhir akan diisi dengan lampiran yang dapat mendukung skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Telaah Teori

a. Teori Atribusi

Atribusi merupakan proses pembentukan kesan oleh individu. Menurut Fritz Heider, (2014) sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan tentang penyebab dan motif yang melandasi seseorang dalam berperilaku. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal maupun eksternal. Penyebab perilaku antara lain yaitu internal disposisi (*dispositional attribution*) perilaku individu yang di sebabkan faktor individu misalnya sifat kepribadian, presepsi diri, karakter, dll ataupun eksternal situasional (*situational attribution*) perilaku individu yang di sebabkan oleh faktor lain misalnya nilai sosial, kondisi lingkungan, dan pandangan masyarakat.

Teori atribusi dapat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, dengan mempelajari setiap perilaku yang di timbulkan pada setiap karyawan. Kinerja karyawan termasuk dalam faktor eksternal, dalam teori atribusi kejadian atau perilaku yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam sebuah

perusahaan merupakan cerminan dari lingkungan dan kondisi sosial tempat karyawan berada. Budaya organisasi termasuk dalam eksternal dalam faktor eksternal. Budaya organisasi merupakan sesuatu yang diterapkan oleh setiap perusahaan yang menjadikan karyawan harus berperilaku mengikuti situasi dalam perusahaan. Seperti aktivitas perintah dan larangan serta hal yang menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku karyawan. Komitmen karyawan termasuk dalam faktor internal, komitmen sebagai kewajiban untuk bertahan dalam perusahaan yaitu suatu keadaan seseorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi atau perusahaan. Luthans, (2010) Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan mereka atas kejadian yang dialami.

Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan dan memberikan contoh kepada bawahannya, mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja yang akan berdampak pula pada kinerjanya. Teori atribusi ini dipakai untuk mengetahui bagaimana proses kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang sehingga dapat mengetahui kepuasan kerja yang didapatkan.

b. Kepuasan kerja

Menurut pendapat Luthans, (2010) kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Menurut Sutrisno, (2014) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Menurut Robbins & Judge, (2013) kepuasan kerja merupakan suatu pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang ideal, dan sebagainya. Hal ini berarti penilaian karyawan akan seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitif.

Hal-hal yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan menurut para ahli diantaranya adalah sifat pekerjaan yang dilakukan karyawan, pengawasan dari atasan, gaji yang diterima oleh karyawan, peluang karyawan untuk mendapatkan promosi, dan

hubungan dengan sesama rekan kerja Gibson (2012). Menurut Sinambela, (2016) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 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 pegawai. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama kerja.
- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Organisasi dan manajemen. Organisasi dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja pegawai.
- 5) Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan trun over;
- 6) Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan pekerjaan. kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, 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 antar pegawai 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 pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat terpenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Edy Sutrisno, (2014) terdapat empat faktor yang mengukur kepuasan kerja, yaitu :

1) Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2) Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan

tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3) Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4) Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pemimpin sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian penting dari organisasi kerja.

c. Disiplin Kerja

Handoko, (2001) menyatakan dimensi yang digunakan untuk menilai disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu dan perilaku. Menurut Hasan, (2005) menyatakan aspek yang digunakan untuk menilai disiplin kerja adalah kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, ketepatan waktu karyawan mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, kehadiran dalam jam kerja, mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan ketepatan dalam penggunaan bahan perlengkapan. Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan

dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian, (2013) Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Pegawai yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas.

Menurut Bejo Siswanto, (2016) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja itu ada 5 (lima), yaitu sebagai berikut:

1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3) Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam kerja.

5) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

d. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2016), menyatakan bahwa jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini berdasarkan Sedarmayanti(2016), diantaranya yaitu penerangan/cahaya, suhu udara, suara bising, dekorasi/tata ruang dan hubungan pegawai. Menurut Sedarmayanti (2016) faktor yang mengukur lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

2) Sirkulasi

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

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

e. Komunikasi

Komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka Pace dan Faules(2013). Komunikasi organisasi dapat didefinisikan pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan Pace dan Faules, (2013).

Menurut Lewis (2005) mengatakan bahwa : komunikasi kebawah untuk menyampaikan tujuan, merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan, dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalah pahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Sedangkan komunikasi keatas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan serta saran-saran mengenai operasi organisasi Pace dan Faules (2013).

Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antara individu melalui sesuatu sistem yang biasa (lazim) baik dengan simbul-simbul, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Purwanto (2013). Menurut Hutapes dan Nurianna (2008) indikator kemampuan komunikasi meliputi :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) yang meliputi :
 - a) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
 - b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
 - c) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar
- 2) Keterampilan (*skills*) yang meliputi :
 - a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan
 - b) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan
- 3) Sikap (*attitude*) yang meliputi :
 - a) Memiliki kemampuan dalam berkreaitivitas dalam bekerja
 - b) Adanya semangat kerja yang tinggi
 - c) Memiliki kemampuan dalam perencanaan pengorganisasian.

2. Pengembangan Hipotesis

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan

prestasi kerja. Pegawai yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas. Jisrael (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian Karsini (2016) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian Jisrael (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Banyak praktisi dan ahli manajemen menekankan pentingnya peran manusia dalam menentukan keberhasilan sebuah institusi (organisasi), baik institusi di sektor swasta maupun di sektor publik. Sama halnya dengan perusahaan-perusahaan, kesejahteraan negara-negara bergantung kepada kemampuannya untuk menciptakan nilai dengan bertumpu pada orang-orangnya, bukan melalui pemanfaatan sumber daya alam maupun teknologi. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wuysng (2016) disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

H1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Hasil penelitian Ahmad Jufri(2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas

Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang telah diberikan lingkungan kerja yang baik untuk penunjang dalam melakukan pekerjaannya baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Adapun lingkungan fisik pada dinas koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang antara lain fasilitas peralatan kerja yang baik dan memudahkan pekerjaan pegawai, lingkungan kerja yang tenang dan kebersihan yang dijaga dengan baik, keadaan penerangan atau cahaya yang ada di ruang kerja memadai, keadaan pertukaran udara, dan kelembapan yang ada di lingkungan kerja baik.

Menurut Sutrisno (2014) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan sejumlah penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

H2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

c. Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai

Menurut Gorda (2004) 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. Komunikasi memiliki hubungan yang

positif terhadap kepuasan kerja, ini ditunjukkan dengan beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian tersebut adalah sebagai berikut. Ardana (2012) menyatakan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai karena komunikasi yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan interaksi yang baik antara pegawai dan atasan. Penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti (2013) menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian Kristin (2008) menyimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan sejumlah penelitian tersebut diatas, dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H3. Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

3. Penelitian Terdahulu

- a. Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Delisius (2018) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kesejahteraan dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengambilan sampel secara acak, Sampel yang digunakan sebanyak 80 responden. Hasil dari penelitian ini mengemukakan bahwa komunikasi organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Penelitian lain juga dilakukan oleh Jisrael (2018) melakukan penelitian pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi

- terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengambilan sampel dengan menggunakan purposive sampling dan sampel yang digunakan sebanyak 94 responden. Hasil dari penelitian tersebut yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Aditya Febrianto (2016) pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 82 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
 - d. Penelitian juga dilakukan oleh Izaz Dany (2017) Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 65 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Terdapat pengaruh signifikan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan kerja.
 - e. Penelitian lain juga dilakukan oleh Karsini (2016) yang berjudul pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - f. Penelitian juga dilakukan oleh Handrefa (2016) kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa pengujian hipotesis kedua

- ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Padang.
- g. Saputra & Relly Rotua Turnip (2018) dalam penelitiannya tentang pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa secara parsial dan signifikansi disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
 - h. Penelitian juga dilakukan oleh I Ketut Merta (2019) tentang pengaruh komunikasi dan hubungan industrial terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan.
 - i. Penelitian lain juga dilakukan oleh David Sri Nova Sari (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Sampel yang digunakan sebanyak 85 responden dan pengambilan sampel secara acak.
 - j. Penelitian juga dilakukan oleh pricilya (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan secara acak dan jumlah responden sebanyak 67 responden.

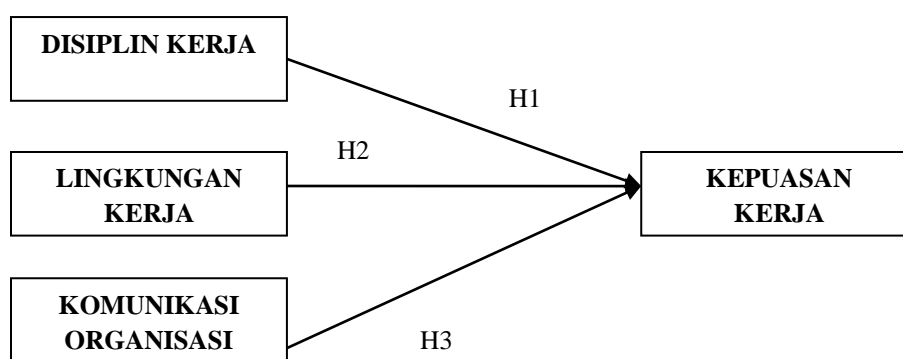
B. Model Penelitian

Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hamidah Nayani (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan

kerja. Hasil penelitian Susan (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut bertolak belakang terhadap penelitian yang dilakukan oleh Priscilla (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Namun dalam penelitian Achmad Jufri (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga dilakukan oleh Aditya Febriyanto (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Delisius (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja hal ini bertolak belakang terhadap penelitian yang dilakukan oleh Sri Suryoko (2012) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan . Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan menggunakan *purposive sampling* karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang telah penulis tentukan. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *purposive sampling* dengan menetapkan kriteria-kriteria tertentu untuk dijadikan sampel. Kriteria tersebut yaitu semua pegawai yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Dengan kriteria tersebut pegawai dianggap telah mengetahui karakteristik organisasi secara menyeluruh serta apa yang telah dialami oleh pegawai tersebut. Berdasarkan kriteria yang ditetapkan maka dari 60 pegawai ditetapkan 50 karyawan sesuai kriteria.

B. Data Penelitian

1. Jenis Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan penelitian ini merupakan data primer yang didapatkan dari kuesioner terhadap pegawai tetap Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.

2. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Dalam mengumpulkan data peneliti menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada pegawai dinas kesehatan kabupaten Magelang. Sugiyono (2013) Metode pengumpulan data adalah langkah yang paling strategi dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data.

C. Definisi Operasional Dan Metode Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi terkait dengan hasil akhir seseorang dapat merasakan senang atau tidaknya dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dibebankan. Variabel kepuasan kerja menurut Fuad Mas'ud (2004) merumuskan indikator untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu :

1) Kepuasan dengan gaji

- 2) Kepuasan dengan promosi
- 3) Kepuasan dengan rekan sekerja
- 4) Kepuasan dengan penyelia
- 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

b. Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Menurut Bejo Siswanto (2016) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 (lima), yaitu sebagai berikut:

- 1) Frekuensi Kehadiran
- 2) Tingkat Kewaspadaan
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja
- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- 5) Etika Kerja

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah persepsi pekerja tentang segala sesuatu disekitar karyawan pada saat bekerja baik berbentuk fisik maupun non fisik yang bisa berpengaruh terhadap pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2012) faktor yang mengukur lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

- 2) Sirkulasi
- 3) Kebisingan di tempat kerja
- 4) Bau tidak sedap di tempat kerja
- 5) Keamanan di tempat kerja

d. Komuniiasi organisasi

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. “Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan” Pace dan Faules (2013). Menurut Hutapes dan Nurianna (2008) indikator komunikasi meliputi :

- 1) Peraturan komunikasi
- 2) Prosedur komunikasi
- 3) Teknik komunikasi
- 4) Media komunikasi
- 5) Kecukupan informasi

2. Metode Pengukuran Variabel

Metode pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial. Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam

bentuk kalimat pertanyaan. Adapun pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat ordinal dan diberi nilai atau skor yang berbeda-beda dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan memberi tanda (√) pada lembar jawab kuesioner. Sedangkan kriteria penilaian adalah sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5
- b. Setuju (S) dengan nilai skor 4
- c. Netral (N) dengan nilai skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1

D. Uji Instrumen Data

Dengan menggunakan instrumen data, diharapkan hasil penelitian yang dilakukan dapat menunjukkan hasil yang valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016). Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi *Pearson*. Signifikansi Korelasi *Pearson* yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya

lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid Ghozali (2016).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

E. Metode Analisis Data

Metode-metode analisis yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis penelitian.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan estimasi atau prediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen.

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

Keterangan :

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi variabel independen

e : Error Estimate

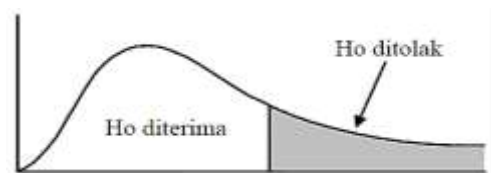
Y : Kepuasan Kerja

- X1 : Disiplin Kerja
 X2 : Lingkungan Kerja
 X3 : Komunikasi Organisasi

2. Uji Hipotesis

a. Uji F (*Goodness of fit*)

Menurut Ghozali (2016:96) uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*), pada penelitian ini lebih difokuskan untuk menguji *goodness of the model* (baik dan buruknya model). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan $k - 1$ dan $n - k$.



Gambar 3. 1
Kurva Normal Uji F

Tingkat signifikansi yang dilakukan dengan uji F yang diuji pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut :

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, , bahwa ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun kriteria pengujian hipotesis *uji goodness of fit* adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha (0,05)$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (model penelitian cocok atau fit).
 - 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha (0,05)$, maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (model penelitian tidak cocok atau tidak fit).
- b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Menurut Ghazali (2016), nilai R^2 yang kecil bahwa kemampuan variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang hampir mendekati satu bahwa variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

- c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghazali (2016).



Gambar 3. 2
Kurva Normal Uji t

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji-t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi berganda.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di dinas kesehatan kabupaten mampu menerapkan peraturan yang ada dan dapat menunjukkan sikap disiplin kerja yang baik.
2. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Dikatakan secara teoritis bahwa jika lingkungan kerja yang nyaman maka akan memberikan kepuasan kerja yang tinggi, sebaliknya, semakin kurang nyaman lingkungan kerja karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan. dari hasil ini menunjukkan bahwa karyawan belum menunjukkan lingkungan kerja yang masih kurang baik.
3. Variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti komunikasi organisasi yang sudah diterapkan oleh dinas kesehatan kabupaten magelang telah terlaksana dengan baik, sehingga karyawan dalam melaksanakan tugas di dalam maupun diluar kantor pada saat melayani masyarakat mendapatkan hasil yang maksimal dan terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan pemberdayaan kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Pada penelitian ini hanya pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang, sehingga belum mencerminkan sebagai hasil penelitian kepuasan kerja secara umum. Dan dalam penelitian ini hanya mengambil tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

1. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Contoh variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu, motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi dan lain-lain.
2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan tempat yang berbeda sebagai objek penelitian.
3. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Jufri, Siti Nur Qomariah, A. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang*. 02(2), 1–16. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v2i1.948>
- Aditya Febrianto, AMaria Magdalena Minarsih, M. M. W. (2016). *Pengaruh Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Di Cv.Duta Karya Semarang*. 2(2).
- Afianto, I. D. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing Pt. Victory International Futures Kota Malang)*. 50(6), 58–67.
- Ahmad Saputra (2018). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut*. STIE IBBI Medan. 1858 – 3199.
- Anita Erviana (2019). *Kepuasan Kerja Pegawai Dinas P3AKB Kabupaten Bojonegoro Ditinjau Dari Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komunikasi*. Universitas Wijaya Putra. 410 – 423.
- Bayu Dwi Laksono Hanafi (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNILIVEINSURANCE*. Universitas Negeri Jakarta. 2302-2663.
- Chita Agathanisa (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda*, Samarinda 308 – 319.
- David dan Sri Nova Sari. (2017). *Pengaruh disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja*. 5(4).
- Delisius Habri Putra Makutika, Adolfina, Y. U. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Tahuna*. 6(4), 3473–3482.
- E.B Pricilya Wusyang. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. jurnal e-print.
- Edduar Hendri (2012). *Pengaruh lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*. Palembang. 1 – 16.

- Ellisyh Mindari (2019) . *Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi Dan Motivasi Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Akademik Kebidanan Pemerintah Kabupaten Muara Enin*. STIE Rahmanyah Sekayu.
- Fuad Mas'ud. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: BP.Undip.
- Genita G.lumintang (2019) . *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Cabang Manado*. Unsrat Manado. 68-80.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, ed.). Semarang.
- Moh Tahir (2019). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap PTM Di Sulawesi Selatan*. Universitas makasar. 214-227.
- I Dewa Gede Kresna Wirawan (2015). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar*. Universitas Udayana Bali. 3037 – 3062.
- I Ketut Merta, Anak Agung Elik Astari, N. K. E. K. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Fave Petitenget Kabupaten Badung, Bali*. 4(1), 12–33.
- Ina Namora Putri Siregar (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Anugrah Sukses Abadi (Brastagi supermarket)*. Universitas Prima Indonesia Medan. 2089 – 8592.
- Izaz Dany Afianto (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Universitas Brawijaya Malang.
- Jisrael R Lasut, R. A. M. K. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Bank Sulutgo*. 6(4), 3993–4002.
- Karsini, Patricia Dhiana Paramita, M. M. M. (2016). *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang*. 2(2).
- Lulu Novena Sitinjak (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinastika Rent Tangerang Selatan*. Universitas Brawijaya Malang.

- Mahendra Fakhri (2015) . *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasbret Power Distribution PT Free Port Indonesia*. Universitas Telkom Bandung. 141 – 162.
- Saputra, A., & Relly Rotua Turnip. (2018). *Pengaruh Motivasi , Komunikasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja*. 29(2).
- Sony Bagus Purwanto (2013). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Proyek Pondasi Tower Di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia*. Universitas Brawijaya Malang.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.