

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SINAR
PANGAN MANDIRI DI KARANGANYAR**



**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Islam Batik Surakarta**

Oleh:

AGFA WAHYU PRASETYA

NIM. 2022020008

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM BATIK
SURAKARTA**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini setelah membaca skripsi dengan judul
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SINAR
PANGAN MANDIRI DI KARANGANYAR**

Oleh:

AGFA WAHYU PRASETYA
NIM. 2022020008

Telah Dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Skripsi
Fakultas Ekonomi Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

Surakarta, 10 Februari 2026

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Sri Hartono, S.E., M.Si

Fithri Setya Mawarti, SE., MM., Phd

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen

Fithri Setya Mawarti, SE., MM., Phd
NIDN. 0603088405

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi telah diterima dan disahkan untuk memenuhi syarat dan tugas guna memperoleh gelas Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Batik Surakarta Pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 10 Februari 2026

Tim Penguji

1. **Drs. Sri Hartono, S.E., M.Si** ()
Ketua
2. **Fithri Setya Mawarti, SE., MM., Phd** ()
Sekretaris
3. **Ibnu Suryo., SE., MM** ()
Anggota

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Batik Surakarta

Dr. Suhendro, SE., M.Si., Ak.,
NIDN:0020086902

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agfa Wahyu Prasetya

NIM : 2022020008

Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Pangan Mandiri Di Karanganyar**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan guna memperoleh gelar sarjana di perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat pendapat atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain terkecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan di dalam daftar pustaka.

Surakarta, 20 Februari 2026

Agfa Wahyu Prasetya
NIM. 2022020008

MOTTO

“Ambilah kebaikan dari apa yang dikatakan, jangan melihat siapa yang mengatakannya “ (Nabi Muhammad SAW)

“Keadaan akan berubah jika kita berusaha sekuat tenaga dan hilangkan pikiran putus asa yang membuat ciut nyali” (Agfa Wahyu Prasetya)

Sebaik-baiknya orang pasti pernah melakukan kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja (Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah kepada hamba-Nya Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Saya persembahkan laporan skripsi ini kepada :

1. Skripsi ini adalah persembahan kecil saya untuk kedua orangtua saya. Ketika dunia menutup pintunya pada saya, ayah dan ibu membuka lengannya untuk saya. Ketika orang-orang menutup telinga mereka untuk saya, mereka berdua membuka hati untukku. Terima kasih karena selalu ada untukku. I Love You Forever.
2. Teman atau sahabat saya yang tidak bisa disebut semua. intinya matur suwun banget yo selama mengikuti perkuliah dengan suka dukanya menjadi mahasiswa di UNIBA Surakarta
3. Almameter Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia dan kemudahan dalam penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Pangan Mandiri Di Karanganyar”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta. Penulis memilih topik ini dengan harapan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pengambilan keputusan organisasi dan memperkuat teori sebelumnya.

Penyelesaian skripsi tidak lepas dari dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Muhammad Ipmawan Iqbal, S.Ag., M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Dr. Suhendro, SE., M.Si., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan bimbingan, izin dan arahan dalam menyelesaikan skripsi.
3. Fithri Setya Mawarti, SE., MM., Phd selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta sekaligus sebagai pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan skripsi.
4. Drs. Sri Hartono, S.E., M.Si, selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, izin dan arahan dalam menyelesaikan skripsi.

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi UNIBA Surakarta yang telah memberikan bantuan ilmu selama perkuliahan.
6. Semua pihak yang telah memberikan dukungan, perhatian, semangat dan masukan dalam penyelesaian tugas akhir.

Akhir kata, kesempurnaan hanya milik Allah SWT, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh sebab itu masukan dan saran sangat membantu bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

Surakarta, Januari 2025

Agfa Wahyu Prasetya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vii
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRACT.....	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Deskripsi Teori	10
1. Lingkungan Kerja	10
2. Komunikasi	13

	3. Kepuasan Kerja.....	15
	4. Kinerja Karyawan	17
	B. Penelitian Terdahulu.....	19
	C. Hipotesis Penelitian.....	25
	D. Kerangka Pikiran.....	26
BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian.....	28
	B. Definisi Operasional Variabel.....	28
	C. Populasi dan Sampel	31
	D. Jenis dan Sumber Data	32
	E. Metode Pengumpulan Data	32
	F. Metode Analisis Data.....	33
BAB IV	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Obyek Penelitian.....	44
	B. Deskripsi Variabel yang diteliti	44
	C. Deskripsi Hasil Analisis Data	47
	D. Uji Asumsi Klasik.....	50
	E. Uji Hipotesis	53
	F. Pembahasan.....	56
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	58
	B. Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel	28
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja	35
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi.....	35
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja.....	36
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan.....	36
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas.....	38
Tabel 4.1	Deskripsi Nilai Mean Variabel Lingkungan Kerja	45
Tabel 4.2	Deskripsi Nilai Mean Variabel Komunikasi.....	46
Tabel 4.3	Deskripsi Nilai Mean Variabel Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 4.4	Deskripsi Nilai Mean Variabel Kinerja	47
Tabel 4.5	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.6	Karakteristik Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.7	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 4.8	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas	50
Tabel 4.10	Hasil Multikolinieritas	51
Tabel 4.11	Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 4.12	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.13	Hasil Uji F (Regresi Simultan)	53

Tabel 4.14	Hasil Uji t.....	54
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikiran.....	26
----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tabulasi Data

Lampiran 3. Hasil Olah Data

ABSTRAK

Agfa Wahyu Prasetya. NIM. 2022020008. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Pangan Mandiri Di Karanganyar

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Pangan Mandiri di Karanganyar.

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh karyawan CV. Sinar Pangan Mandiri yang berjumlah 65 responden (sampling jenuh). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi organisasi yang efektif, serta tingkat kepuasan kerja yang tinggi merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berbasis data empiris.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Agfa Wahyu Prasetya. NIM. 2022020008. The Influence of Work Environment, Communication, and Job Satisfaction on Employee Performance at CV. Sinar Pangan Mandiri in Karanganyar

This study aims to analyze the effect of work environment, communication, and job satisfaction on employee performance at CV. Sinar Pangan Mandiri in Karanganyar.

This research employs a quantitative approach using a survey method. The population and sample consist of all employees of CV. Sinar Pangan Mandiri totaling 63 respondents (census sampling). Primary data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression.

The results indicate that work environment, communication, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings confirm that a conducive work environment, effective organizational communication, and high job satisfaction are critical determinants of employee performance. This study provides practical implications for management in formulating evidence-based human resource management policies.

Keywords: *Work Environment, Communication, Job Satisfaction, Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia kerja di era globalisasi sekarang ini sangatlah ketat. Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan menyebabkan perekonomian dunia mengalami kemajuan pesat. Perusahaan berlomba-lomba untuk lebih unggul dari yang lain. Hal ini tidak lepas dari adanya sumber daya manusia yang memiliki intelektual yang tinggi. Perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan baik guna mencapai visi dan misi perusahaan. Pemimpin serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus memahami dengan baik masalah manajemen sumber daya manusia agar dapat mengelola SDM dengan baik (Widodo, 2015).

Sumber daya manusia disini merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi dalam perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Suwanti, 2013). Perkembangan perekonomian global yang terjadi saat ini, mengharuskan perusahaan untuk tetap menjaga kelangsungan hidup terutama perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan. Perusahaan tersebut mewajibkan karyawan agar memiliki pola pikir yang bisa

memberikan solusi bagi masyarakat yang memiliki kendala dengan ketentuan yang sudah ada.

Pesatnya persaingan bisnis dewasa ini menyebabkan banyak perusahaan sadar akan pentingnya sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai apabila karyawan tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tugas sebuah perusahaan bukan hanya merekrut sumber daya manusia yang tepat untuk perusahaan, tetapi juga menciptakan dan mempertahankan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan tugas dari perusahaan, maka dari itu perusahaan harus senantiasa mengadakan suatu perubahan kearah yang positif. Salah satu masalah yang dianggap serius di bidang manajemen sumber daya manusia adalah permasalahan kinerja, dimana permasalahan ini berhubungan dengan perputaran tenaga kerja yang tinggi (Kumar, Ramendran, & Yacob, 2012).

Kemampuan mengembangkan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan, yaitu karyawan yang merupakan prasyarat untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Kinerja karyawan merupakan puncak dari pekerjaan yang telah dilacak dan dievaluasi, dengan keluaran yang diukur baik dari segi volume maupun kualitasnya. Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Hal ini dapat ditunjukkan dengan rendahnya tingkat kesalahan

dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus menyadari dan memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pekerja. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang perlu mendapat perhatian lebih dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan (Hilamaya et al., 2021).

Sarana dan prasarana yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja dan tingkat kepuasan pegawai di tempat kerjanya secara bersama-sama disebut sebagai lingkungan kerja. Tempat kerja yang kondusif dan nyaman akan memberikan kontribusi terhadap rasa nyaman karyawan dan memungkinkan mereka untuk melakukan yang terbaik dan paling efisien. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tempat kerja secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja pekerja. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan. Tenaga kerja yang puas akan lebih berdedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan unggul (Irma et al., 2020). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mendorong kinerja yang lebih optimal, efektif, dan efisien, penting bagi dunia usaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi setiap pekerja secara emosional, jika setiap tenaga kerja menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja akan merasa betah melakukan aktivitas, sehingga terjadi efektifitas penggunaan waktu dalam bekerja (Putra & Utama, 2017). Lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik yang baik serta kondusif

dapat memberikan rasa kenyamanan bagi setiap tenaga kerja dalam menjalankan setiap pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat bekerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Factor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi yang baik antar pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan dapat membuat karyawan termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin. Kegiatan komunikasi didalam suatu organisasi bertujuan untuk membentuk saling pengertian antar sesama anggota organisasi. Suatu organisasi akan dapat berjalan dengan baik dan lancar, apabila terdapat komunikasi yang baik, dan sebaliknya jika komunikasi yang terjalin kurang baik maka akan terjadi kerancuan penyampaian informasi atau komunikasi akan berantakan. Oleh karena itu komunikasi bagi seorang pemimpin dalam organisasi itu sangatlah penting karena keberadaan pemimpin menjadi salah satu ujung tombak dari keberhasilan dalam berorganisasi (Rachman dan Barmawi, 2019). Kompetensi komunikasi terkait dengan kemampuan seseorang dalam menyampaikan pesan-pesannya agar dapat dipahami oleh orang lain dengan baik dan jelas (Ramadani, 2019).

Kepuasan kerja juga dapat digambarkan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan reaksi emosional dari persepsi seseorang yang telah mendapatkan kebutuhan dan permintaan yang diinginkannya dari pekerjaan yang dia lakukan ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, pastinya karyawan tersebut akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap kinerja dimana semakin kepuasan kerja meningkat maka kinerja menurun sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan (Dewi & Sriathi, 2019). Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara jumlah imbalan atau penghargaan yang diterima oleh karyawan dan jumlah seharusnya mereka dapatkan.

Komunikasi sangatlah penting dan merupakan kunci dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karena komunikasi dapat menjalin hubungan kerja antar sesama rekan kerja dan pemimpin perusahaan. Hal ini dengan komunikasi seorang karyawan dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya kepada orang lain baik melalui suara, bahasa dan isyarat. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula terjalinnya hubungan kerja yang baik. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepuasan**

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Pangan Mandiri Di Karanganyar”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Pangan Mandiri di Karanganyar?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Pangan Mandiri di Karanganyar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Pangan Mandiri di Karanganyar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan membuktikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Pangan Mandiri di Karanganyar
2. Untuk menganalisis dan membuktikan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Pangan Mandiri di Karanganyar

3. Untuk menganalisis dan membuktikan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Pangan Mandiri di Karanganyar

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian kinerja karyawan, dengan cara:

- a. Memperkaya bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya pada perusahaan skala kecil-menengah (UKM/manufaktur pangan), yang masih relatif terbatas dibandingkan studi pada perusahaan besar.
- b. Menjadi bahan penguatan atau pengujian kembali teori-teori MSDM terkait:
 - 1) Lingkungan kerja sebagai faktor situasional penunjang kinerja.
 - 2) Komunikasi organisasi sebagai mekanisme koordinasi dan penyalarsan kerja.
 - 3) Kepuasan kerja sebagai determinan psikologis yang memengaruhi perilaku dan output kerja karyawan.
- c. Menjadi referensi akademik bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji variabel sejenis, terutama dalam konteks perusahaan lokal dan industri

pangan, sehingga hasil penelitian tidak hanya bersifat general tetapi juga kontekstual.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi CV. Sinar Pangan Mandiri Karanganyar

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat langsung sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial, antara lain:

- 1) Memberikan gambaran objektif mengenai kondisi lingkungan kerja, efektivitas komunikasi, dan tingkat kepuasan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.
- 2) Menjadi bahan evaluasi bagi manajemen dalam:
 - a) Menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman, dan produktif.
 - b) Meningkatkan kualitas komunikasi antara pimpinan dan karyawan maupun antar karyawan.
 - c) Merancang kebijakan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Menjadi dasar perumusan strategi peningkatan kinerja karyawan secara terarah dan berbasis data, bukan sekadar asumsi manajerial.
- 4) Membantu perusahaan meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan daya saing usaha melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

b. Bagi Pimpinan dan Manajer

Memberikan masukan empiris mengenai faktor-faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga pimpinan dapat memprioritaskan kebijakan yang paling berdampak.

- 1) Menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait:
 - a) Perbaikan sistem kerja
 - b) Pola komunikasi internal
 - c) Peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

c. Bagi Karyawan

- 1) Memberikan ruang aspirasi secara tidak langsung melalui hasil penelitian terkait kondisi kerja dan komunikasi di perusahaan.
- 2) Mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif, hubungan kerja yang harmonis, serta peningkatan kepuasan kerja yang berdampak pada kesejahteraan karyawan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Menjadi referensi empiris dan metodologis untuk penelitian lanjutan yang mengkaji kinerja karyawan atau variabel MSDM lainnya.
- 2) Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau komitmen organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Lingkungan Kerja

Fudzah (2020) lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat dimana melaksanakan kewajibannya serta seseorang tugas dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Secara langsung lingkungan kerja berhubungan dengan karyawan sebab menjadi tempat dimana menyelesaikan (Andika, dkk 2023).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat bekerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi setiap pekerja secara emosional, jika setiap tenaga kerja menyenangi lingkungan kerja dimana mereka bekerja akan merasa betah melakukan

aktivitas, sehingga terjadi efektifitas penggunaan waktu dalam bekerja (Riani dan Putra, 2017).

Lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial dan jaringan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan berpengaruh terhadap karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan yang melibatkan semua faktor baik fisik maupun sosial yang turut berpengaruh terhadap pekerjaan seseorang. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja baik dalam bentuk lingkungan fisik maupun lingkungan psikologis yang dapat mempengaruhi diri tenaga kerja atau guru dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas didalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung pada manusia di dalamnya (Apriyanto & Haryono, 2020).

Menurut Nitimisento (2012) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian cita-cita yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun pelaksana. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan beban yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai

kelompok. Adapun faktor–faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja diantaranya:

- a. Penerangan atau pencahayaan
- b. Suhu udara atau oksigen
- c. Suara bising
- d. Keamanan kerja
- e. Hubungan antar karyawan.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Faktor yang berbeda dalam lingkungan kerja seperti upah, jam kerja, otonomi yang diberikan kepada karyawan, struktur organisasi dan komunikasi antara karyawan dan manajemen dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Lane, 2010). Jadi dalam hal ini lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2012) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Tempat kerja
- b. Kebersihan
- c. Pencahayaan
- d. Ketenangan
- e. Hubungan pegawai

Indikator lingkungan kerja menurut Faida (2019) sebagai berikut:

- a. Ringkas
- b. Rapi
- c. Bersih
- d. Merawat
- e. Rajin atau disiplin

2. Komunikasi

Menurut Gibson dan Ivan (2012) komunikasi merupakan proses mengirim pesan atau informasi baik melalui verbal atau nonverbal. Komunikasi ialah tahap untuk memindahkan pengertian yang berbentuk informasi atau gagasan antara individu. Robbins (2013) mengemukakan komunikasi dapat mendukung penyampaian motivasi dan informasi melalui pemberian penjelasan pada karyawan mengenai hal-hal yang wajib dijalankan, seberapa baik pekerjaan yang mereka jalankan, serta segala sesuatu yang bisa dilaksanakan agar capaian kerja kian optimal (Saputra & Mahaputra, 2022c). Kejelasan, kebenaran, konteks, alur, dan budaya, menurut Umam (2012), merupakan indikator komunikasi.

Komunikasi adalah komponen integral dari keberadaan manusia, apakah orang mengetahuinya atau tidak. Manusia telah berkomunikasi dengan lingkungannya sejak lahir (Widjaja, 2012). Ini adalah esensi dari pribadi manusia, yang dihasilkan terutama melalui interaksi sosial dengan orang lain dalam organisasi dan masyarakat (Saputra, 2021).

Menurut Mangkunegara (2013) komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain. Sedangkan Edwin (2013) berpendapat komunikasi merupakan aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Menurut Husaini Usman (2011) komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Feriyanto dan Shyta (2020) komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari suatu pihak ke pihak lain dengan tercapai persepsi atau pengertian yang sama.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan atau penyampaian suatu informasi, ide, pesan dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud komunikasi yang kurang baik menjadi sumber konflik antar pribadi atau antar kelompok dalam organisasi.

Indikator komunikasi menurut Saputra (2021) sebagai berikut:

- a. Kejelasan komunikasi
- b. Ketepatan informasi
- c. Konteks komunikasi
- d. Alur komunikasi

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu rasa puas, dimana seorang karyawan merasa apa yang diterima dari perusahaan telah sepadan atau seimbang dengan apa yang telah diberikannya kepada perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan berusaha untuk terus memberikan hasil yang terbaik kepada perusahaan (Efentris & Chandra, 2019). Kepuasan kerja mempunyai segi sosial ekonomi seperti gaji dan jaminan sosial, serta segi sosial psikologi yang meliputi: kesempatan untuk maju, kesempatan mendapatkan penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, serta berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan, dan antara karyawan dengan atasannya. Kepuasan kerja menunjukkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja disini dapat dikatakan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini dan yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja memiliki lima dimensi diantaranya:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Upah atau gaji
- c. Kesempatan untuk maju atau promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan karyawan untuk bekerja pada satu perusahaan. Kepuasan kerja adalah sesuatu yang bersifat individu sehingga kepuasan kerja seorang karyawan akan berbeda dengan karyawan lainnya (Rusdianto dan Riani, 2015). Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain, kepuasan kerja menunjukkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Peningkatan kepuasan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan, dimana akan memiliki pengaruh yang baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kepuasan karyawan adalah kunci suksesnya organisasi bisnis, hal tersebut merupakan dasar bagi perusahaan untuk melihat seperti apa keinginan karyawan, lingkungan kerja yang diinginkan dan dengan hal tersebut akan dapat meningkatkan pengabdian karyawan.

Indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2015) sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang secara mental menantang
- b. Kondisi kerja yang mendukung
- c. Gaji atau upah yang pantas dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Sedangkan indikator kepuasan kerja menurut Efentris dan Chandra (2019) sebagai berikut:

- a. Gaji

- b. Insentif dan bonus
- c. Penilaian atasan
- d. Kesempatan berkembang
- e. Penghargaan

4. Kinerja Karyawan

Pendapat Mangkunegara (2014) tentang kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan perusahaan yang dapat terbentuk *output* (Iuran) kuantitatif maupun kualitatif, *kratifitas*, *fleksibilitas* (fleksibel), dapat diandalkan atau hal hal lain yang dapat diinginkan perusahaan. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga ada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan

yang lebih besar dari pada jumlah dari bagian-bagiannya. Ditingkat manapun tidak ada satu ukuran kriteria yang tepat *merefleksikan* kinerja.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Secara teoritis penilaian atau pengukuran prestasi kerja atau kinerja memberikan informasi yang dapat digunakan pimpinan untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja atau kinerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama membahas perilaku kerja dari yang dinilai. Pada umumnya setiap orang menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasi kerjanya. Penilaian memungkinkan bagi penilai dan yang dinilai untuk secara bersama membahas kekurangan-kekurangan yang terjadi dan mengambil langkah perbaikannya. (Schein, 2014).

Menurut Robbins (2016) Prestasi kerja atau kinerja akan tercapai apabila karyawan merasa bahwa apa yang dia peroleh dari hasil pekerjaannya telah memenuhi sesuatu yang di anggap menjadi harapan penting atau bahkan melebihi harapan yang diinginkan.

Kinerja karyawan dapat diukur dalam beberapa hal. Ukuran tersebut mencerminkan maksimal atau tidaknya hasil kerja dari para karyawan tersebut. Indikator kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2014) yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Pencapaian target

- c. Kecepatan kerja
- d. Efektivitas tanggungjawab

B. Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung kajian teori dalam isi penelitian ini, peneliti memasukan beberapa jurnal sebagai bahan referensi bagi peneliti. Jurnal yang dipilih adalah berdasarkan variabel-variabel yang di teliti, yaitu lingkungan kerja dan komunikasi sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Berikut merupakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang mempunyai kaitan dengan lingkungan kerja, komunikasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	Lim (2017)	<i>The Impact Of Leadership On Kinerja: The Mediating Role Of Organizational Commitment And Job Satisfaction</i>	1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. 2. Kepuasan kerja ditunjukkan untuk sepenuhnya memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan niat berpindah. 3. Kepemimpinan transformasional secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui peran mediasi

			kepuasan kerja.
2.	Elci (2012)	<i>The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees' Kinerja: The Mediating Role of Work Related Stress</i>	1. Kepemimpinan etis dan efektivitas kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan 2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3.	J. S. Choi & Kim (2020)	<i>Effects of nursing organizational culture and job stress on Korean infection control nurses' kinerja</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4.	Vui-Yee & Yen-Hwa (2020)	<i>When does ostracism lead to kinerja? The moderated mediation model of job stress and job autonomy</i>	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
5.	S. P. pin Choi (2011)	<i>Stabilizing and destabilizing forces in the nursing work environment: A qualitative study on kinerja</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penstabil dan destabilisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
6.	Wen (2019)	<i>Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, work environment and job satisfaction: A moderated mediation model</i>	1. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Variabel akting secara parsial memediasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja 3. Organisasi yang dirasakan secara efektif memoderasi mediasi akting mendalam antara kecerdasan emosional dan kepuasan kerja.

7.	Apriyanto & Haryono (2020)	Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja	1. Tekanan dan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention 2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja.
8.	Efentris & Chandra (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kinerja pada Pt. Cahaya Araminta Pekanbaru Abstrak	1. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja
9.	Ni Made Dwi Adnyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati dan Ary Wira Andika (2024)	Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Ema Duta Mandiri Di Denpasar	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

			5. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
10.	Khusnul Fikri, Alum Kusumah, Hammam Zaki, Ikhbal Akhmad, Hichmaed Tachta Hinggo, Rahayu Setianingsih, Sulistyandari (2022)	Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya semakin baik komunikasi sesama karyawan, maka kepuasan kerja juga meningkat; 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang memiliki semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat; 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maknanya semakin baik kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik dan meningkat; kemudian, 4. Kepuasan kerja mampu menjadi pemediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja

			karyawan.
11.	Elyana Victoria dan Edalmen (2024)	Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan. 2. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja, serta kepuasan kerja memediasi secara penuh pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
12.	Muhammad Hasan Al Banna, Wawan Prahiawan (2024)	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	1. Komunikasi Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), 2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), 3. Komunikasi Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), 4. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), 5. Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), 6. Kepuasan Kerja (Z)

			mampu memediasi hubungan Komunikasi Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan 7. Kepuasan Kerja (Z) mampu memediasi hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
13.	Agus Mutahir, Muhlis, Irhas, Adrian Junior, Ae Irfansyah, Agung Alwan Putra, Ieke Wulan Ayu (2023)	Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	1. Menunjukkan bahwa komunikasi yang baik komunikasi yang baik adalah alat yang diperlukan untuk mencapai kinerja berkualitas tinggi dan mempertahankan yang kuat dalam organisasi. Kepercayaan di antara karyawan dapat dibangun apabila setiap orang meluangkan waktu untuk menyampaikan komunikasi yang jelas. 2. Komunikasi yang efektif meningkatkan produktivitas karyawan dan menyatukan karyawan.
14.	Rafil Mubarak, Dori Mittra Candana, Dodi Suryadi (2025)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening	1. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) dengan nilai signifikan 0,000 kecil dari probabilitas 0,05. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) dengan nilai

			signifikan 0,037 kecil dari probabilitas 0,05. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 kecil dari probabilitas 0,05. 4. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,826 besar dari probabilitas 0,05. 5. Terdapat pengaruh yang signifikan organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 kecil dari probabilitas 0,05. 6. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behaviour (OCB) dengan nilai signifikan 0,002 kecil dari probabilitas 0,05. 7. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui organizational citizenship behaviour (OCB) dengan nilai signifikan 0,095 besar dari probabilitas 0,05.
--	--	--	--

C. Hipotesis Penelitian

H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada

CV. Sinar Pangan Mandiri di Karanganyar

H2: Diduga komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.

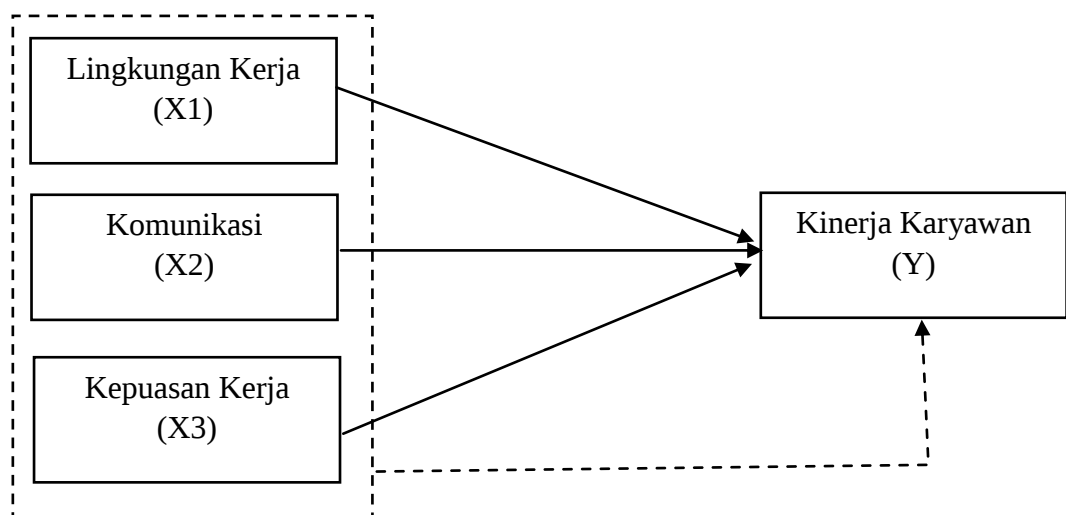
Sinar Pangan Mandiri di Karanganyar

H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.

Sinar Pangan Mandiri di Karanganyar

D. Kerangka Pemikiran

Penjelasan teori diatas maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang menggambarkan keterkaitan hubungan antara lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada perumusan dan kerangka pikir diatas, maka didapat hipotesa sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- Lingkungan Kerja : Wen (2019), Apriyanto & Haryono (2020), Efentris & Chandra (2019), Ni Made Dwi Adnyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati dan Ary Wira Andika (2024) dan Rafil Mubarak, Dori Mittra Candana, Dodi Suryadi (2025)
- Komunikasi : Khusnul Fikri, Alum Kusumah, Hammam Zaki, Ikhbal Akhmad, Hichmaed Tachta Hinggo, Rahayu Setianingsih, Sulistyandari (2022), Agus Mutahir, Muhlis, Irhas, Adrian Junior, Ae Irfansyah, Agung Alwan Putra, Ieke Wulan Ayu (2023), Muhammad Hasan Al Banna, Wawan Prahiawan (2024)
- Kepuasan Kerja : Lim (2017), Vui-Yee & Yen-Hwa (2020), Efentris & Chandra (2019), Ni Made Dwi Adnyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati dan Ary Wira Andika (2024), Khusnul Fikri, Alum Kusumah, Hammam Zaki, Ikhbal Akhmad, Hichmaed Tachta Hinggo, Rahayu Setianingsih, Sulistyandari (2022), Elyana Victoria dan Edalmen (2024).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka-angka, yang empiris terukur dan teramati. Data yang diperoleh adalah data primer yaitu data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuisioner disebarakan melalui internet (Sekaran, 2011).

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan CV. Sinar Pangan Mandiri di Karanganyar yang berjumlah 65 orang.

Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *sampling*

jenuh atau sering disebut juga sensus dimana jumlah populasi yang ada dalam perusahaan tersebut dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil yaitu seluruh CV. Sinar Pangan Mandiri sebanyak 65 orang.

C. Jenis dan Sumber Data

Sumber data merupakan suatu sumber yang dibutuhkan oleh peneliti untuk memperoleh data yang konkrit pada sebuah penelitian. Data yang diperoleh adalah data primer yaitu data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarkan melalui internet (Sekaran, 2011). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja sebagai CV. Sinar Pangan Mandiri di Karanganyar.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner Online. Metode ini menggunakan kuisisioner secara langsung kepada karyawan CV. Sinar Pangan Mandiri di Karanganyar untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Pernyataan diukur menggunakan skala

internal 1-5 yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Untuk memberikan skor dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menggunakan *Skala Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan cara sebagai berikut:

- a. Skor (1) untuk jawaban “Sangat Tidak Setuju”
- b. Skor (2) untuk jawaban “Tidak Setuju”
- c. Skor (3) untuk jawaban “Netral”
- d. Skor (4) untuk jawaban “Setuju”
- e. Skor (5) untuk jawaban “Sangat Setuju”

E. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Kuesioner
1	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana dan pegawai (Nitisemito, 2012)	1. Kondisi fisik tempat kerja 2. Keamanan kerja 3. Hubungan antar karyawan 4. Hubungan atasan dan bawahan 5. Fasilitas kerja	1. Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam suasana kerja yang kondusif 2. Saya dapat bekerja dengan baik atas jaminan keselamatan saat bekerja

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Kuesioner
				3. Saya mampu bekerjasama dengan rekan tim karena adanya fasilitas yang diberikan perusahaan 4. Kondisi lingkungan yang mendukung sehingga mampu mendukung pekerjaan yang diberikan kepada saya 5. Saya mampu membangun hubungan kerja dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan
2	Komunikasi	Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, dan pesan antar anggota organisasi secara efektif (Saputra, 2021)	1. Kejelasan komunikasi 2. Ketepatan informasi 3. Konteks komunikasi 4. Alur komunikasi	1. Saya dapat berkomunikasi dengan baik dan jelas saat bekerja 2. Saya dapat memberikan informasi dengan benar dan baik 3. Konteks berkomunikasi yang disajikan jelas dan bena 4. Alur komunikasi yang diberikan mudah dan dapat dipahami
3	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya	1. Gaji 2. Insentif dan bonus 3. Penilaian atasan	1. Gaji yang saya terima sudah sesuai dan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya

		sebagai hasil dari perbandingan antara harapan dan realitas kerja (Efentris dan Chandra, 2019)	4. Kesempatan berkembang 5. Penghargaan kerja	2. Gaji pokok yang saya terima sebanding dengan ketrampilan dan pengorbanan saya 3. Hasil kerja saya selalu dinilai positif oleh atasan saya. 4. Atasan saya merasa puas karena prestasi kerja saya 5. Pemberian insentif tambahan atau prestasi kerja ekstra. 6. Besarnya bonus uang yang diterima memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja.
4	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2014)	1. Kualitas kerja 2. Pencapaian target 3. Kecepatan kerja 4. Efektivitas Tanggungjawab	1. Karyawan memiliki kualitas sehingga mampu mengerjakan pekerjaan sesuai harapan perusahaan 2. Karyawan dapat memenuhi target yang diharapkan perusahaan 3. Karyawan memiliki kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Karyawan memiliki efektivitas dalam menyelesaikan masalah pekerjaan

				5. Karyawan mampu bertanggungjawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya
--	--	--	--	---

F. Metode Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghozali (2018: 116) menyatakan bahwa 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.

Sunyoto (2013: 85) Uji validitas digunakan untuk melihat apakah pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan atau pernyataan dalam kuisisioner yaitu dengan menghitung korelasi dari tiap pertanyaan dengan skor soal yang kemudian dibandingkan dengan r tabel. Nilai koefisien validitas harus berada diatas nilai koefisien dalam tabel. Pengujian validitas ini menggunakan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan atau variabel valid.
- b. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan atau variabel tidak valid.

Berdasarkan hasil uji validitas masing-masing variabel dengan menggunakan uji *pearson correlations* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Hasil uji item validitas variabel Lingkungan Kerja

Pengujian ini dilakukan pada 20 responden untuk mengetahui uji instrumen. Hasil uji validitas variabel untuk variabel kualitas produk ditunjukkan pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	Melaksanakan pekerjaan	0,859	0,444	Valid
X1.2	Bekerja dengan baik	0,881	0,444	Valid
X1.3	Mampu bekerjasama	0,806	0,444	Valid
X1.4	Kondisi lingkungan	0,762	0,444	Valid
X1.5	Hubungan kerja	0,918	0,444	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.2 dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,444). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pernyataan variabel lingkungan kerja adalah valid.

2. Hasil uji item validitas variabel Komunikasi

Pengujian ini dilakukan pada 20 responden untuk mengetahui uji instrumen. Hasil uji validitas variabel untuk variabel komunikasi ditunjukkan pada tabel 3.3.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi

	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	Baik dan jelas	0,667	0,444	Valid
X2.2	Memberikan informasi	0,754	0,444	Valid
X2.3	Konteks	0,754	0,444	Valid
X2.4	Alur komunikasi	0,844	0,444	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.3 dapat disimpulkan bahwa 5 item pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,444). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pernyataan variabel komunikasi adalah valid.

3. Hasil uji item validitas variabel Kepuasan Kerja

Pengujian ini dilakukan pada 20 responden untuk mengetahui uji instrumen. Hasil uji validitas variabel untuk variabel kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel 3.4.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	Gaji yang diterima	0,727	0,444	Valid
X3.2	Gaji pokok	0,837	0,444	Valid
X3.3	Hasil kerja	0,805	0,444	Valid
X3.4	Atasan merasa puas	0,843	0,444	Valid
X3.5	Pemberian insentif	0,770	0,444	Valid
X3.6	Besarnya bonus	0,837	0,444	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.4 dapat disimpulkan bahwa 6 item pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,444). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pernyataan variabel kepuasan kerja adalah valid.

4. Hasil uji item validitas variabel Kinerja Karyawan

Pengujian ini dilakukan pada 20 responden untuk mengetahui uji instrumen. Hasil uji validitas variabel untuk variabel kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel 3.5.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	Kualitas	0,812	0,444	Valid
Y2	Memenuhi Target	0,621	0,444	Valid
Y3	Kecepatan	0,749	0,444	Valid
Y4	Efektivitas	0,808	0,444	Valid
Y5	Tanggungjawab	0,851	0,444	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa 6 item pernyataan mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,444). Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pernyataan variabel kinerja karyawan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Ghazali (2018: 118) menyatakan: “Reliabilitas menunjukan pada satu pengertian

bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik”. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha Coefficient, dimana kuesioner dapat dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2018: 118).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam satu variabel, dengan kriteria standar nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,60. Hasil yang diperoleh dari uji reliabilitas pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,900	$> 0,60$	Reliabel
Komunikasi (X_2)	0,739	$> 0,60$	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0,883	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,829	$> 0,60$	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.6 menunjukkan instrumen penelitian yaitu data kuesioner dari lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan dinyatakan reliabel yang dilakukan pada 20 responden. Hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan instrumen penelitian tersebut memiliki kehandalan instrumen data untuk melanjutkan proses penelitian.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan salah satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2018: 124).

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pola perubahan nilai suatu variabel (variabel dependen) yang disebabkan oleh variabel lain (variabel independen). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), komunikasi (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

α = Konstanta $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien garis regresi

X1, X2, X3 = Variabel independen (lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja)

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi suatu variabel independent dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2018: 160). Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Pada uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov Test dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal.

Deteksi normalitas dapat diketahui dengan melihat sebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas adalah:

- 1) Apabila data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya Apabila data tersebut menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram

tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Apabila data tersebut menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Heterokedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Salah satu cara mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas pada suatu model regresi linier berganda yaitu dengan melihat grafik scatterplot. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas. Bisa juga menggunakan uji glejser dimana jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan di atas tingkat kepercayaan

5% maka tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 141).

c) Uji Multikolenieritas

Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolenieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat multikolenieritas.
- 2) Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat multikolenieritas.

4. Uji Hipotesa

a) Uji F

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1 - R^2) / n - k - 1}$$

Dimana:

k = Jumlah variabel independent n = Jumlah anggota sampel

R^2 = Koefisien korelasi ganda

Pembuktian ini dilakukan dengan mengamati F_{hitung} pada $\alpha(5\%)$:

- 1) Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- 2) Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

b) Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara parsial dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan uji t parsial jika nilai signifikan $< 0,05$, maka artinya variabel independent (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2018). Langkah-langkah yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan H_0 dan H_a
- 2) Menentukan level of significance ; $\alpha = 0,05$
- 3) Kriteria Pengujian : diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

c) Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Jika nilai $R^2 = 1$, maka $\text{Adjusted } R^2 = R^2 = 1$, sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka $\text{adjusted } R^2 = (1-k)/(n-k)$. Jika $k > 1$, maka $\text{adjusted } R^2$ akan bernilai negatif (Ghozali, 2018: 134).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

CV. Sinar Pangan Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dibidang peternakan ayam petelur di Karanganyar, Jawa Tengah, yang fokus pada produksi telur dan memiliki kegiatan terkait manajemen produksi serta pencatatan data penggunaan bahan baku untuk operasional peternakan berskala besar. Perusahaan ini bekerja sama dengan entitas lain seperti PT. Jala Prokreasi dan melibatkan koordinasi dengan berbagai divisi.

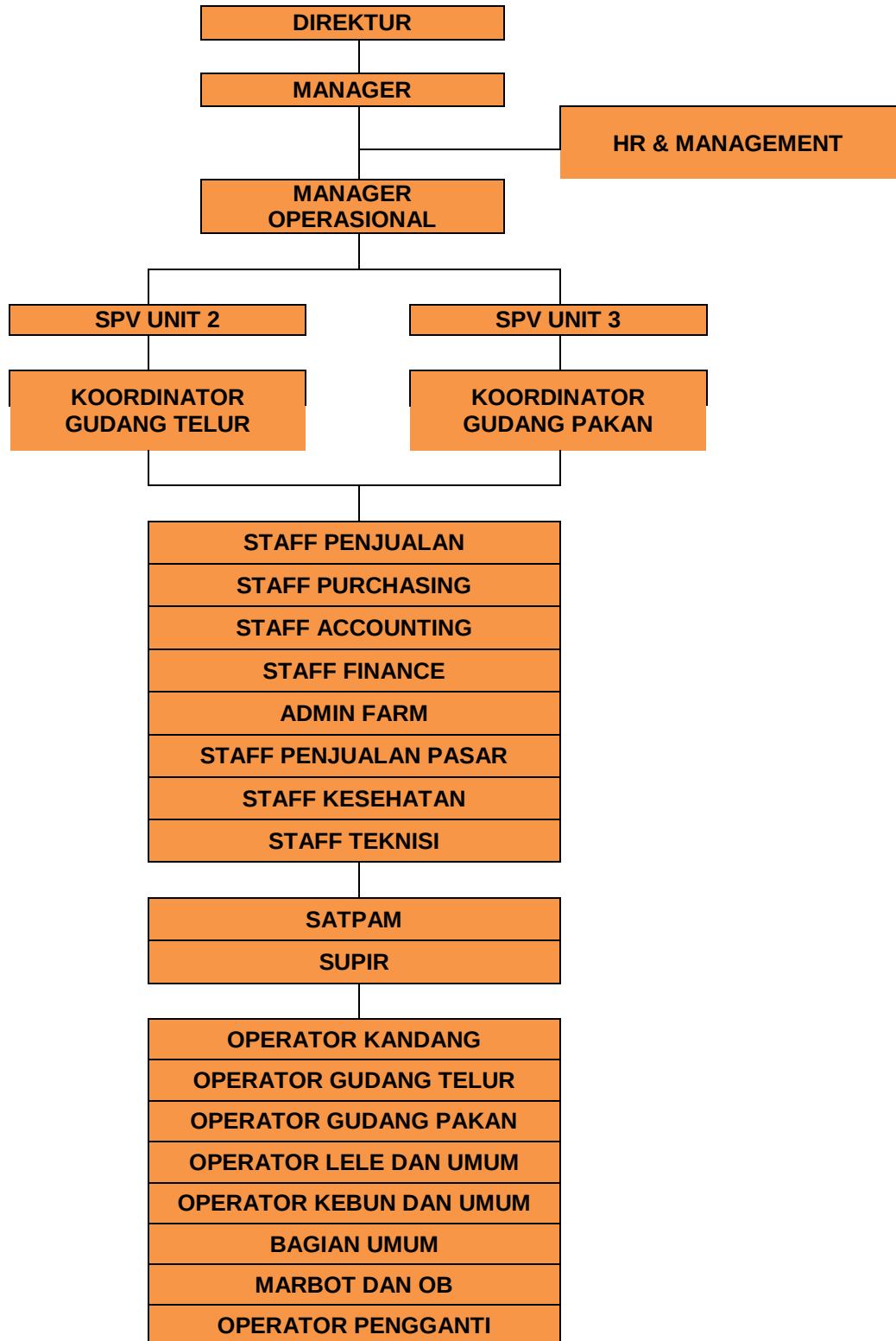
- Bidang Usaha: Peternakan Ayam Petelur.
- Lokasi: Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah.
- Aktivitas: Produksi telur (contohnya mencapai 2 ton dari 50.000 ekor ayam), manajemen bahan baku, dan koordinasi antar-divisi.
- Mitra Kerja: Terkadang bekerja sama atau terafiliasi dengan PT. Jala Prokreas

CV. Sinar Pangan Mandiri didirikan pada bulan Desember tahun 2018 di Munggur, Wonosari, Kec. Gondangrejo, Kab. Karanganyar, Jawa Tengah. CV. Sinar Pangan Mandiri bergerak dibidang peternakan ayam petelur yang menghasilkan sumber nutrisi untuk masyarakat dan bahan pengolahan makanan. Arti nama "Sinar Pangan Mandiri" yaitu pengelolaan sumber bahan pangan yang lebih efisien dan mandiri.

CV. Sinar Pangan Mandiri memiliki 3 unit peternakan yang terdiri dari 2 unit kandang layer dan 1 unit kandang pembesaran (doc-pullet). Pada awal didirikan, CV. Sinar Pangan Mandiri hanya memiliki 1 unit kandang layer. Kemudian, pada tahun 2020 dimulai pembangunan unit 2 dan pada tahun 2022 dimulai pembangunan unit 3. Populasi kandang layer sekitar 68.000 ekor dan populasi kandang pembesaran 18.000 ekor. Hasil produksi kandang layer sekitar 4,5 ton. Penjualan telur ada 2 sistem yaitu penjualan di pasar dan penjualan di kandang. Unit 1 terdiri dari 57 kandang dan unit 2 terdiri dari 9 kandang. Total karyawan CV. Sinar Pangan Mandiri yaitu 65 orang.

Adapun struktur organisasi CV. Sinar Pangan Mandiri sebagai berikut:

**STRUKTUR ORGANISASI
CV. SINAR PANGAN MANDIRI KARANGANYAR**



B. Deskripsi Variabel yang diteliti

Hasil penelitian ini dapat menggambarkan kecenderungan jawaban hasil survei pada 65 responden. Penelitian ini terdiri dari 4 variabel yang diteliti yaitu.

1. Kualitas pelayanan

Variabel kualitas pelayanan mahasiswa diukur melalui 5 pertanyaan beberapa pilihan jawaban dengan menggunakan skala liker 5 pilihan (sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju) yang diberikan kepada 100 responden.

Tabel 4.1
Deskripsi Nilai Mean Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Minimum	Maximum	Mean
1	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam suasana kerja yang kondusif	2	5	4,6154
2	Saya dapat bekerja dengan baik atas jaminan keselamatan saat bekerja	3	5	4,6923
3	Saya mampu bekerjasama dengan rekan tim karena adanya fasilitas yang diberikan perusahaan	3	5	4,7077
4	Kondisi lingkungan yang mendukung sehingga mampu mendukung pekerjaan yang diberikan kepada saya	3	5	4,6923
5	Saya mampu membangun hubungan kerja dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan	3	5	4,7538

Sumber : Data primer diolah, 2025

Nilai rata-rata pada variabel lingkungan kerja antara 4,6154-4,7538 responden yang menyatakan Saya mampu membangun hubungan kerja dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan mempunyai nilai 4,7538 paling tinggi nilai meannya.

Tabel 4.2
Deskripsi Nilai Mean Variabel Komunikasi

No	Pertanyaan	Minimum	Maximum	Mean
1	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dan jelas saat bekerja	3	5	4,3231
2	Saya dapat memberikan informasi dengan benar dan baik	3	5	4,3385
3	Konteks berkomunikasi yang disajikan jelas dan benar	3	5	4,4000
4	Alur komunikasi yang diberikan mudah dan dapat dipahami	3	5	4,3231

Sumber : Data primer diolah, 2025

Nilai rata-rata pada variabel komunikasi antara 4,3251-4,4000 responden yang menyatakan bahwa konteks berkomunikasi yang disajikan jelas dan benar dengan nilai 4,4000 maka nilai mean tersebut paling tinggi.

Tabel 4.3
Deskripsi Nilai Mean Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	Minimum	Maximum	Mean
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.	3	5	4,6615
2	Gaji pokok yang saya terima sebanding dengan ketrampilan dan pengorbanan saya.	4	5	4,5538
3	Hasil kerja saya selalu dinilai positif oleh atasan saya.	3	5	4,4769
4	Atasan saya merasa puas karena prestasi kerja saya.	3	5	4,4462
5	Pemberian insentif tambahan atau prestasi kerja ekstra.	3	5	4,4923
6	Besarnya bonus uang yang diterima memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja.	4	5	4,6462

Sumber : Data primer diolah, 2025

Nilai rata-rata pada variabel kepuasan kerja antara 4,4462-4,6615 responden yang menyatakan bahwa Gaji yang saya terima sudah sesuai dan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya mempunyai nilai 4,6615 nilai tersebut termasuk nilai mean yang tinggi dibandingkan dengan yang lainnya.

Tabel 4.4
Deskripsi Nilai Mean Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Minimum	Maximum	Mean
1	Karyawan memiliki kualitas sehingga mampu mengerjakan pekerjaan sesuai harapan perusahaan	3	5	4,6154
2	Karyawan dapat memenuhi target yang diharapkan perusahaan	3	5	4,7538
3	Karyawan memiliki kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	3	5	4,5692
4	Karyawan memiliki efektivitas dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	3	5	4,6923
5	Karyawan mampu bertanggungjawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya	3	5	4,6154

Sumber : Data primer diolah, 2025

Nilai rata-rata pada variabel kinerja antara 4,5692-4,7538 responden yang menyatakan bahwa karyawan dapat memenuhi target yang diharapkan perusahaan mempunyai nilai 4,7538, maka hasil tersebut termasuk nilai mean tertinggi.

C. Deskripsi Hasil Analisis Data

Analisa tabel merupakan penjelasan secara deskriptif dari data mengenai identitas diri responden yang dijadikan sampel. Data ini dibagi menjadi beberapa karakteristik, yaitu :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Laki-laki	43	66,15%
2.	Perempuan	22	33,85%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 4.5 diketahui bahwa perempuan lebih mendominasi daripada laki-laki dengan dibuktikan perempuan sebanyak 43 responden atau sebesar 66,15% dan laki-laki sebanyak 22 responden atau sebesar 33,85%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1.	< 25 Tahun	6	9,23%
2.	25 – 35 Tahun	10	15,38%
3.	36 – 45 Tahun	20	30,77%
4.	46 – 55 Tahun	16	24,62%
5.	> 55 Tahun	13	20%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 4.6 diketahui bahwa usia yang mendominasi adalah usia 36 – 45 tahun sebanyak 20 orang atau sebesar

30,77%, diikuti usia 46-55 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 24,62% kemudian usia lebih dari 55 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 20%, sedangkan usia 25 – 35 tahun sebanyak 100 orang atau sebesar 15,38% dan usia kurang dari 25 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 9,23%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Adapun jumlah responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1.	SLTP / SMP	19	29,23%
2.	SLTA / SMA	35	53,85%
3.	Diploma	8	12,31%
4.	S1	3	4,62%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 4.7 diketahui bahwa pendidikan yang mendominasi adalah Pendidikan SLTA / SMA sebanyak 35 orang atau sebesar 53,87%, diikuti Pendidikan SLTP / SMP sebanyak 19 orang atau sebesar 29,23% kemudian Pendidikan Diploma sebanyak 8 orang atau sebesar 12,31% dan Pendidikan S1 sebanyak 3 orang atau sebesar 4,62%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun jumlah responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
1.	< 1 Tahun	40	61,54%
2.	1 – 4 Tahun	22	33,85%
3.	> 5 Tahun	3	4,62%
Jumlah		65	100%

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan data tabel 4.8 diketahui bahwa lama bekerja yang mendominasi adalah kurang dari 1 tahun sebanyak 40 orang atau sebesar 61,54%, diikuti lama bekerja 1-4 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 33,85% dan lebih dari 5 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 4,62%.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov – Smirnov. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov – Smirrov	<i>p-value</i> (sig)	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	1,140	0,149	Normal

Sumber : data diolah, 2025

Dari hasil pengujian Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk model regresi $> 0,05$ artinya hasil ini menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk uji normalitas dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

2. Multikolinieritas

Dalam penelitian ini uji adanya multikolinearitas dilihat berdasarkan *Tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dari model regresi selengkapanya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan	0,782	1,278	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen	0,536	1,864	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan	0,604	1,656	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data primer diolah, 2025

Dari tabel 4.10 dapat diketahui tidak terjadi masalah multikolinearitas dari persamaan penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $VIF > 10$ dan didukung dengan nilai *Tolerance Value* $> 0,1$.

3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan variabel pengganggu yang memiliki varian yang berbeda dari satu observasi ke observasi lainnya. Hasil uji heteroskedastisitas secara singkat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t _{hitung}	Sig	Keterangan
Lingkungan	1,146	0,256	Tidak ada heteroskedastisitas
Komitmen	-1,199	0,235	Tidak ada heteroskedastisitas
Kepuasan	-0,634	0,528	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil tersebut di atas diketahui besarnya nilai signifikansi lebih besar dari α (0,05) maka H_0 diterima / H_a ditolak sehingga *t-test* tidak signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas.

4. Analisa Regresi Berganda

Regresi linier berganda merupakan teknik analisis data untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen (X) terhadap variabel (Y). dimana variabel X terdiri dari lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja, Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 21.0 koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah:

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t_{hit}	Sig
(Constant)	2,709	1,055	0,952
Lingkungan Kerja	0,239	2,479	0,016
Komunikasi	0,320	2,237	0,029
Kepuasan Kerja	0,343	3,348	0,001
R	= 0,727	Fhitung	= 22,778
R ²	= 0,528	Sig	= 0,000
Adjusted R ²	= 0,505		

Sumber : Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dibuat fungsi persamaan:

$$Y = 2,709 + 0,239X_1 + 0,320X_2 + 0,343X_3 + e$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

Koefisien $b_1 = 0,239$ bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,239.

Koefisien $b_2 = 0,320$ bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa komunikasi mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,320.

Koefisien $b_3 = 0,343$ bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,343.

E. Uji Hipotesis

1. Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama yang dimasukkan kedalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F secara ringkas sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Regresi Simultan)

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Nilai Sig	Keterangan
Lingkungan kerja, Komunikasi dan Kepuasan	22,778	3,15	0,000	Ho ditolak

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji F diketahui sebesar 22,778 sedangkan nilai signifikan hitung sebesar 0,000, hal ini berarti variabel lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama

terhadap variabel kinerja karyawan, dengan demikian hasil dapat dikatakan model sesuai atau *goodness of fit*.

2. Uji t (Regresi Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik t, dimana uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Adapun hasil secara ringkas sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Lingkungan	2,479	2,000	0,016	Berpengaruh
Komunikasi	2,237	2,000	0,029	Berpengaruh
Kepuasan	3,348	2,000	0,001	Berpengaruh

Sumber : Data primer diolah, 2025

Uji t yang berarti secara individual variabel independen (lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

1. Variabel lingkungan kerja diketahui nilai uji statistik t_{hitung} sebesar 2,479 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05 (\alpha)$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel komunikasi diketahui nilai uji statistik t_{hitung} sebesar 2,237 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dan nilai signifikansi sebesar

$0,029 < 0,05 (\alpha)$. Hal ini berarti variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel kepuasan kerja diketahui nilai uji statistik t_{hitung} sebesar 3,348 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,000 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05 (\alpha)$. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil secara ringkas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,727	0,528	0,505	1,60716

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai adjusted R^2 sebesar 0,505, dengan demikian kemampuan modal dalam menerangkan variabel variabel kinerja karyawan sebesar 50,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 50,5% dimiliki oleh variabel lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti sebesar 40,5%.

F. Pembahasan

1. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,479 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berarti lingkungan kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan apabila lingkungan kerja memiliki suasana nyaman, akan memberikan dampak yang positif pada kinerja karyawannya, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja agar dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerjanya. Hubungan antara bawahan dengan atasan sangat penting artinya dalam meningkatkan hasil kerja yang baik, diperlukan perhatian dan hubungan dengan atasan kepada bawahan, sehingga bawahan akan merasa dirinya merupakan bagian penting dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian ini mendukung penelitian Wen (2019), Efentris & Chandra (2019), Apriyanto & Haryono (2020), Ni Made Dwi Adnyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati dan Ary Wira Andika (2024), Elyana Victoria dan Edalmen (2024), Muhammad Hasan Al Banna, Wawan Prahiawan (2024), Rafil Mubarak, Dori Mittra Candana, Dodi Suryadi (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh variabel komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Variabel komunikasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,237 dengan nilai signifikansi sebesar 0,029 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berarti komunikasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan proses penyampaian informasi maupun gagasan, ide dari karyawan dapat diterima dengan baik atasan ataupun rekan kerja yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian ini mendukung penelitian Khusnul Fikri, Alum Kusumah, Hammam Zaki, Ikhsal Akhmad, Hichmaed Tachta Hinggo, Rahayu Setianingsih, Sulistyandari (2022), Agus Mutahir, Muhlis, Irhas, Adrian Junior, Ae Irfansyah, Agung Alwan Putra, Ieke Wulan Ayu (2023), Muhammad Hasan Al Banna, Wawan Prahiawan (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji pengaruh variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,348 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berarti kepuasan kerja (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, diberikan kesempatan untuk

belajar dan kesempatan untuk menerima tugas dan tanggungjawab, sebagai contohnya pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, terjadi hubungan antara atasan dan bawahan baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini mendukung penelitian Lim (2017), Efentris & Chandra (2019), Vui-Yee & Yen-Hwa (2020), Khusnul Fikri, Alum Kusumah, Hammam Zaki, Ikbal Akhmad, Hichmaed Tachta Hinggo, Rahayu Setianingsih, Sulistyandari (2022), Ni Made Dwi Adnyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati dan Ary Wira Andika (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Pangan Mandiri Di Karanganyar, maka dapat disimpulkan:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

B. Saran

1. Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan memperhatikan beberapa factor yang mempengaruhi lingkungan kerja sedangkan untuk menjaga kinerja maka diperlukan komunikasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai visi dan misi yang diharapkan.
2. Diharapkan komunikasi lebih ditingkatkan lagi karena dengan komunikasi efektif maka kepuasan kerja pegawai tercapai dan akan semakin meningkat kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

3. Penelitian ini merekomendasikan penelitian lanjutan karena masih adanya variabel berpengaruh kecil pada kinerja karyawan, sehingga akan mendapatkan model yang lebih baik. Diharapkan menambah variabel selain lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh Sulistiyani, 2016. *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Penerbit gava Media, Yogyakarta.
- Andika, A. W, Dewiyani, N. L. N., & Rismawan, P. A. E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Badung. *EMAS*, 4(1), 231-240.
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). *Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja* Prahyudi. 4(1), 33–45.
- Dewi, P. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3646.
- Efentris, T., & Chandra, S. (2019). *The Influence Of Work Environment On Job Satisfaction, Organizational Commitment, And Turnover Intention* Atpt.Cahaya Araminta Pekanbaru. 7(2).
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., & Konopaske, Jr. R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hair, et al, 2014, *Multivariate Data Analysis*, New International Edition., New Jersey : Pearson.
- Hilamaya, M. P., Mursito, B., & Sarsono, S. 2021. Employee Performance is Reviewed From Leadership Style, Motivation, Job Satisfication, and Work Environment. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research*, 5(3), 1-13.
- Husaini Usman. 2011. “Manajemen Teori, Praktis, dan Riset Pendidikan”. Cetakan ke-3.Jakarta : PT Bumi Aksara
- Irma, A., & Yusuf, M. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253-258
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/Jurnalmanajemen>
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta
- Nitisemito, Alex. 2016. *Manajemen Personalialia*. Edisi Kedua, Ghalia Indoneia.

- Rachman, Y. A., & Barmawi, B. 2019. Komunikasi Organisasi dalam Membangun Citra Positif Perusahaan. *ORASI: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 10(1), 101. <https://doi.org/10.24235/orasi.v10i1.5144>.
- Ramadani, T. 2019. Pengelolaan Komunikasi Publik. *Jurnal Good Governance*, 15(1), 11. <https://doi.org/10.32834/gg.v15i1.42>
- Robbins S. P., 2016. *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi*, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Rusdianto, W., & Riani, A. L. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, 11(2), 161–168.
- Saputra, A. A. 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77.
- Schein. E., 2014, *Organizational Culture and Leadership*, San Frasisco Jossey Bass.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. alfabeta
- Widodo, Suparno. 2015. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia" Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN

PENGANTAR KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat, saya adalah mahasiswi Strata 1 Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta akan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi untuk program S-1 Program Studi Manajemen, yaitu mengenai **Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Pangan Mandiri di Karanganyar.**

Besar harapan saya, kiranya Bapak/Ibu bersedia mengisi Kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih dan selamat mengisi kuesioner ini.

PETUJUK PENGISIAN ANGKET

Berikut ini saya sajikan daftar pertanyaan sikap anda diharapkan menjawab pertanyaan tersebut dengan cara memberikan tanda (X) silang pada pemilihan yang sesuai dengan kode seperti dibawah ini:

SS	: Sangat Setuju	= 5
S	: Setuju	= 4
N	: Netral	= 3
TS	: Tidak Setuju	= 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1

Oleh karena jawaban dari pertanyaan tersebut tidak ada yang “salah” ataupun “benar” hanya untuk memudahkan hasil pengujian nanti mohon angket ini diisi dengan lengkap.

Kerahasiaan jawaban akan kami jamin sepenuhnya.

Selamat mengerjakan dan terima kasih.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
2. Berapakah Usia Anda : a. < 25 tahun
b. 26 – 35 tahun
c. 36 – 45 tahun
d. 46 – 55 tahun
e. > 55 tahun
3. Tingkat Pendidikan Anda : a. SLTA (SMA)
b. D3 (Diploma)
c. S1
d. S2
4. Sudah Berapa Lama Bekerja : a. 1 tahun
b. 1-4 tahun
c. 5-7 tahun
d. 8-10 tahun
e. > 10 tahun

A. KINERJA KARYAWAN

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Karyawan memiliki kualitas sehingga mampu mengerjakan pekerjaan sesuai harapan perusahaan					
2	Karyawan dapat memenuhi target yang diharapkan perusahaan					
3	Karyawan memiliki kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Karyawan memiliki efektivitas dalam menyelesaikan masalah pekerjaan					
5	Karyawan mampu bertanggungjawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya					

B. LINGKUNGAN KERJA

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam suasana kerja yang kondusif					
2	Saya dapat bekerja dengan baik atas jaminan keselamatan saat bekerja					
3	Saya mampu bekerjasama dengan rekan tim karena adanya fasilitas yang diberikan perusahaan					
4	Kondisi lingkungan yang mendukung sehingga mampu mendukung pekerjaan yang diberikan kepada saya					
5	Saya mampu membangun hubungan kerja dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan					

C. KOMUNIKASI

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dan jelas saat bekerja					
2	Saya dapat memberikan informasi dengan benar dan baik					
3	Konteks berkomunikasi yang disajikan jelas dan benar					
4	Alur komunikasi yang diberikan mudah dan dapat dipahami					

D. KEPUASAN KERJA

No	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.					
2	Gaji pokok yang saya terima sebanding dengan ketrampilan dan pengorbanan saya.					
3	Hasil kerja saya selalu dinilai positif oleh atasan saya.					
4	Atasan saya merasa puas karena prestasi kerja saya.					
5	Pemberian insentif tambahan atau prestasi kerja ekstra.					
6	Besarnya bonus uang yang diterima memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja.					

TABULASI DATA

No	LINGKUNGAN KERJA					Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	4	4	4	5	22
13	4	4	5	4	4	21
14	5	5	5	5	5	25
15	4	5	4	5	4	22
16	4	5	4	5	4	22
17	4	5	4	5	4	22
18	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	5	5	25
20	4	5	4	5	5	23
21	4	5	4	4	5	22
22	5	5	5	5	5	25
23	5	4	5	4	4	22
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	5	5	5	25
26	5	4	5	5	4	23
27	4	5	4	4	5	22
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	3	19
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	5	5	5	25
33	5	5	5	5	5	25
34	4	5	5	4	4	22
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	4	4	4	22
37	4	5	4	5	4	22

No	LINGKUNGAN KERJA					Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
38	4	4	4	3	4	19
39	5	5	4	5	5	24
40	4	5	4	5	4	22
41	5	4	4	5	5	23
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	3	4	4	4	4	19
47	5	5	5	5	5	25
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	4	4	20
50	3	3	3	3	3	15
51	4	4	3	4	4	19
52	4	4	4	4	4	20
53	5	5	4	5	4	23
54	4	4	4	4	3	19
55	4	5	4	5	5	23
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	5	5	5	5	5	25
59	4	5	4	4	5	22
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	5	5	5	25
63	4	5	4	5	4	22
64	5	5	5	5	5	25
65	4	5	4	5	4	22

No	KOMUNIKASI				Jumlah
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	5	5	5	5	20
2	4	4	4	5	17
3	5	5	5	5	20
4	4	4	4	5	17
5	4	5	4	4	17
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	5	4	4	4	17
10	5	5	5	5	20
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	5	5	5	5	20
14	5	3	4	5	17
15	5	4	3	4	16
16	3	4	5	4	16
17	5	4	5	4	18
18	3	4	4	4	15
19	3	4	4	4	15
20	5	5	5	5	20
21	4	4	5	4	17
22	4	5	4	4	17
23	5	4	5	4	18
24	3	4	4	5	16
25	4	4	5	4	17
26	5	5	5	5	20
27	5	5	5	5	20
28	4	4	5	4	17
29	3	4	4	5	16
30	3	4	5	4	16
31	5	5	5	5	20
32	4	4	3	3	14
33	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	20
36	4	5	4	4	17
37	4	5	5	5	19

No	KOMUNIKASI				Jumlah
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
38	4	4	5	4	17
39	4	4	5	4	17
40	4	4	3	3	14
41	5	4	5	5	19
42	5	4	3	4	16
43	4	5	4	4	17
44	5	5	5	5	20
45	5	4	5	3	17
46	4	5	4	4	17
47	5	4	4	5	18
48	5	5	5	5	20
49	5	5	5	5	20
50	5	5	5	5	20
51	4	4	4	4	16
52	3	3	3	3	12
53	4	4	3	3	14
54	4	4	4	4	16
55	5	4	4	5	18
56	3	4	5	4	16
57	5	4	5	3	17
58	5	4	4	4	17
59	5	5	5	5	20
60	4	4	5	4	17
61	4	5	4	4	17
62	5	4	4	5	18
63	4	4	4	4	16
64	5	5	5	5	20
65	3	4	4	4	15

No	KEPUASAN KERJA						Jumlah
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	4	4	4	4	4	5	16
2	4	4	4	5	5	5	17
3	4	4	4	4	4	5	16
4	4	4	4	5	5	5	17
5	5	5	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	5	5	20
8	4	4	4	4	4	4	16
9	5	5	4	5	4	5	19
10	5	5	5	5	5	5	20
11	4	4	4	4	4	5	16
12	4	4	4	4	4	5	16
13	5	5	5	5	5	5	20
14	5	5	5	5	5	5	20
15	3	4	5	4	4	4	16
16	4	5	4	4	4	5	17
17	4	5	5	4	4	5	18
18	4	5	5	4	4	5	18
19	5	4	4	3	4	4	16
20	5	5	5	5	5	5	20
21	5	4	5	4	5	4	18
22	5	5	4	4	5	5	18
23	5	5	4	4	4	5	18
24	5	5	4	4	5	5	18
25	5	4	5	4	5	4	18
26	5	5	5	5	5	5	20
27	5	5	5	5	5	5	20
28	5	5	5	4	4	5	19
29	5	4	4	3	4	4	16
30	5	5	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	5	5	20
32	4	4	4	3	4	4	15
33	5	5	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	5	5	20
36	5	5	4	5	4	5	19
37	5	4	5	5	5	4	19
38	4	4	5	4	4	4	17

No	KEPUASAN KERJA						Jumlah
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
39	5	4	4	5	4	4	18
40	3	4	3	3	4	4	13
41	4	5	5	5	4	5	19
42	5	4	4	5	4	4	18
43	5	5	4	5	4	5	19
44	5	5	5	5	5	5	20
45	5	5	5	5	5	5	20
46	5	4	4	5	5	4	18
47	5	4	4	4	4	4	17
48	5	5	5	5	5	5	20
49	5	5	5	5	5	5	20
50	5	5	4	4	5	5	18
51	4	4	4	4	4	4	16
52	4	4	3	3	3	4	14
53	5	4	5	4	4	4	18
54	4	4	4	4	4	4	16
55	5	5	5	5	5	5	20
56	5	4	4	4	4	4	17
57	4	5	4	5	4	5	18
58	5	5	5	5	5	5	20
59	5	5	5	5	5	5	20
60	5	5	5	5	5	5	20
61	5	4	5	4	5	4	18
62	5	5	5	5	5	5	20
63	5	4	3	4	4	4	16
64	4	4	4	5	4	4	17
65	5	4	4	3	4	4	16

No	KINERJA					Jumlah
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	5	5	25
13	5	5	5	5	5	25
14	5	4	4	4	5	22
15	4	4	5	4	4	21
16	5	5	5	5	5	25
17	4	5	4	5	4	22
18	4	5	4	5	4	22
19	4	5	4	5	4	22
20	5	5	5	5	5	25
21	5	5	5	5	5	25
22	4	5	4	5	5	23
23	4	5	4	4	5	22
24	5	5	5	5	5	25
25	5	4	5	4	4	22
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	4	5	5	4	23
29	4	5	4	4	5	22
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	5	25
32	4	4	4	4	3	19
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	4	5	5	4	4	22
37	5	5	5	5	5	25

No	KINERJA					Jumlah
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
38	5	5	4	4	4	22
39	4	5	4	5	4	22
40	4	4	4	3	4	19
41	5	5	4	5	5	24
42	4	5	4	5	4	22
43	5	4	4	5	5	23
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	25
48	3	4	4	4	4	19
49	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25
51	4	4	4	4	4	20
52	3	3	3	3	3	15
53	4	4	3	4	4	19
54	4	4	4	4	4	20
55	5	5	4	5	4	23
56	4	4	4	4	3	19
57	4	5	4	5	5	23
58	5	5	5	5	5	25
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	5	5	5	25
61	4	5	4	4	5	22
62	5	5	5	5	5	25
63	5	5	5	5	5	25
64	5	5	5	5	5	25
65	4	5	4	5	4	22

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS: LINGKUNGAN KERJA

Correlations

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Lingkungan
X1.1	Pearson Correlation	1	.855**	.749**	.367	.669**	.859**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.112	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	.855**	1	.571**	.478*	.801**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.033	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.749**	.571**	1	.571**	.574**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.009	.008	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.367	.478*	.571**	1	.801**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.112	.033	.009		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	.669**	.801**	.574**	.801**	1	.918**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.008	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20
Lingkungan	Pearson Correlation	.859**	.881**	.806**	.762**	.918**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	5

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS: KOMUNIKASI

Correlations

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Komunikasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.452 [*]	.265	.332	.667 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.045	.259	.153	.001
	N	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.452 [*]	1	.338	.620 ^{**}	.754 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.045		.145	.004	.000
	N	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	.265	.338	1	.572 ^{**}	.754 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.259	.145		.008	.000
	N	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.332	.620 ^{**}	.572 ^{**}	1	.844 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.153	.004	.008		.000
	N	20	20	20	20	20
Komunikasi	Pearson Correlation	.667 ^{**}	.754 ^{**}	.754 ^{**}	.844 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	Valid	20
	Excluded ^a	0
	Total	20

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	4

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS: KEPUASAN KERJA

Correlations

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Kepuasan
X3.1	Pearson Correlation	1	.440	.480*	.634**	.466*	.440	.727**
	Sig. (2-tailed)		.052	.032	.003	.038	.052	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	.440	1	.575**	.599**	.524*	1.000**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.052		.008	.005	.018	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	.480*	.575**	1	.560*	.686**	.575**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.032	.008		.010	.001	.008	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.4	Pearson Correlation	.634**	.599**	.560*	1	.544*	.599**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.010		.013	.005	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.5	Pearson Correlation	.466*	.524*	.686**	.544*	1	.524*	.770**
	Sig. (2-tailed)	.038	.018	.001	.013		.018	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X3.6	Pearson Correlation	.440	1.000**	.575**	.599**	.524*	1	.837**
	Sig. (2-tailed)	.052	.000	.008	.005	.018		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Kepuasan	Pearson Correlation	.727**	.837**	.805**	.843**	.770**	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	6

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS: KINERJA

Correlations

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.218	.579**	.627**	.674**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.355	.007	.003	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.218	1	.357	.404	.514*	.621**
	Sig. (2-tailed)	.355		.122	.077	.020	.004
	N	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.579**	.357	1	.477*	.490*	.749**
	Sig. (2-tailed)	.007	.122		.034	.028	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.627**	.404	.477*	1	.554*	.808**
	Sig. (2-tailed)	.003	.077	.034		.011	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.674**	.514*	.490*	.554*	1	.851**
	Sig. (2-tailed)	.001	.020	.028	.011		.000
	N	20	20	20	20	20	20
Kinerja	Pearson Correlation	.812**	.621**	.749**	.808**	.851**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	5

HASIL UJI DESKRIPSI DATA

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	65	2.00	5.00	4.6154	.62979
X1.2	65	3.00	5.00	4.6923	.58425
X1.3	65	3.00	5.00	4.7077	.55122
X1.4	65	3.00	5.00	4.6923	.58425
X1.5	65	3.00	5.00	4.7538	.53124
Valid N (listwise)	65				

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	65	3.00	5.00	4.3231	.70948
X2.2	65	3.00	5.00	4.3385	.53843
X2.3	65	3.00	5.00	4.4000	.65670
X2.4	65	3.00	5.00	4.3231	.64001
Valid N (listwise)	65				

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	65	3.00	5.00	4.6615	.53843
X3.2	65	4.00	5.00	4.5538	.50096
X3.3	65	3.00	5.00	4.4769	.58916
X3.4	65	3.00	5.00	4.4462	.66216
X3.5	65	3.00	5.00	4.4923	.53394
X3.6	65	4.00	5.00	4.6462	.48188
Valid N (listwise)	65				

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	65	3.00	5.00	4.6154	.55035
Y2	65	3.00	5.00	4.7538	.46873
Y3	65	3.00	5.00	4.5692	.55816
Y4	65	3.00	5.00	4.6923	.52806
Y5	65	3.00	5.00	4.6154	.57804
Valid N (listwise)	65				

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56904092
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.076
	Negative	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		1.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan, Lingkungan, Komunikasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Abs_res

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.249 ^a	.062	.016	1.07290

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.630	3	1.543	1.341	.270 ^b
	Residual	70.218	61	1.151		
	Total	74.847	64			

a. Dependent Variable: Abs_res

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.569	1.714		1.499	.139
	Lingkungan	.074	.064	.161	1.146	.256
	Komunikasi	-.114	.095	-.203	-1.199	.235
	Kepuasan	-.043	.068	-.101	-.634	.528

a. Dependent Variable: Abs_res

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan, Lingkungan, Komunikasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan	.782	1.278
	Komunikasi	.536	1.864
	Kepuasan	.604	1.656

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Lingkungan	Komunikasi	Kepuasan
1	1	3.985	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.007	24.172	.08	.49	.28	.13
	3	.005	27.057	.48	.35	.26	.11
	4	.003	35.800	.44	.16	.46	.11

a. Dependent Variable: Kinerja

OUTPUT REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan, Lingkungan, Komunikasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.505	1.60716

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.501	3	58.834	22.778	.000 ^b
	Residual	157.561	61	2.583		
	Total	334.062	64			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.709	2.568		1.055	.296
	Lingkungan	.239	.097	.246	2.479	.016
	Komunikasi	.320	.143	.269	2.237	.029
	Kepuasan	.343	.103	.379	3.348	.001

a. Dependent Variable: Kinerja