

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN- INDONESIA**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

Nama : Yusman Meadopa

NPM : 20520048

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMUNIKASI PENGEMBANGAN
KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS
SIBANDE KECAMATAN SITELU TALI URANG
JEHE KABUPATEN PAKPAK BHARAT**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademis untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S-1)

Program Studi Manaj

Pembimbing Utama



Tri Melda Muli Hana, S.E., M.Si.



Pembimbing

Dr. E. Hamouangan Siallagan, S.E., M.Si.

Pembimbing Pendamping



Agus Nalika, S.E., M.M

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, S.E., MDA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri. Dewasa ini perkembangan terbaru memandang SDM bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi.

Menurut Kasmir (2019:77) jika seseorang merasa puas terhadap apa yang dilakukannya, maka biasanya secara tidak langsung akan mempengaruhi kariernya. Hal ini disebabkan seseorang yang puas dalam bekerja akan bersungguh-sungguh untuk bekerja, sehingga kinerjanya meningkat dan pada akhirnya kariernya akan meningkat. Karyawan akan mencapai kepuasan kerja jika didukung adanya komunikasi yang baik di dalam organisasi.

Tingkat kepuasan dapat bervariasi tergantung pada pertimbangan masing-masing dan penerapan spesifik metode komunikasi organisasi. Komunikasi merupakan hubungan kerja atasan dan bawahan yang mana komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi. Komunikasi dipahami sebagai salah satu kegiatan yang paling dominan dan penting dalam organisasi, karena pada dasarnya hubungan tumbuh dari komunikasi sehingga fungsi dan kelangsungan hidup organisasi didasarkan pada hubungan efektif antar individu dan kelompok. Herzberg (dalam Sinambela, 2021:90) mengatakan bahwa kesempatan untuk pengembangan diri atau pengembangan karier merupakan faktor yang berkaitan dengan tingkat kepuasan

kerja. Sinambela (2021:91) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja termasuk didalamnya kondisi tempat, ventilasi, kantin serta tempat parkir merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

Kepuasan kerja sangat bergantung kepada harapan dari kinerja karyawan itu sendiri. Faktor-faktor yang mempengaruhi harapan karyawan adalah ketika melakukan komunikasi yang baik dan lingkungan kerja (ruangan) yang bersih dan segar. Karena itu harapan yang diinginkan dan keinginan yang dapat dirasakan oleh karyawan tersebut akan merasa puas dalam bekerja. Maka karyawan akan mengacu kepuasan kerja dalam jangka panjang untuk perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat. Setelah peneliti melakukan pra-survey dan observasi terhadap Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat maka diketahui komunikasi atasan terhadap bawahan. Hal tersebut terlihat dari jawaban kuesioner yang diberikan seperti tertera pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Komunikasi

No.	PERNYATAAN	Jawaban				Jumlah Pegawai
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai isi pesan yang dikomunikasikan oleh atasan.	21	42,86	28	57,14	49
2	Proses komunikasi saya sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.	18	36,73	31	63,27	49
3	Proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja.	24	49	25	51	49
4	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai puskesmas	19	38,78	30	61,22	49
5	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu mengambil tindakan untuk meminta respon terhadap atasan	22	44,90	27	55,10	49

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa pegawai yang memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai isi pesan yang dikomunikasikan oleh atasan hanya 21 pegawai (42,86%) sedangkan 28 pegawai (57,14) tidak paham. Selain itu pegawai yang menyatakan proses komunikasi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan hanya 18 pegawai (36,73%) dan 31 pegawai (63,27) merasa tidak menyenangkan. Yang setuju bila proses komunikasi pegawai yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja ada 24 pegawai (49%) dan 25 pegawai (51%) yang menyatakan tidak. Saat ditanya apakah komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai puskesmas yang menjawab ya hanya 19 pegawai (38,78%) dan 30 pegawai (61,22%) menjawab tidak. Dan ketika ada kendala dalam pekerjaan maka pegawai selalu mengambil tindakan untuk meminta respon atasan hanya 22 pegawai (44,90%) yang melakukannya dan 27 pegawai (55,10) tidak melakukan. Berdasarkan jawaban tersebut diketahui bahwa terlihat kurangnya perhatian dari atasan untuk mendengarkan bawahan juga menjadi salah satu penyebab ada pegawai yang tidak semangat untuk bekerja sehingga tidak bekerja secara maksimal dan akhirnya tidak ada kepuasan dari pegawai.

Permasalahan kepuasan kerja tidak terlepas dari faktor pengembangan karir. Faktor pengembangan karier menjadi hal yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan secara umum menurut Notoatmodjo (2018:90) pengembangan karier penting untuk mempermudah proses peningkatan kepuasan kerja, mengurangi *turnover* dan meningkatkan loyalitas karyawan, serta mempermudah meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berikut ini disajikan data pengembangan karier Pegawai Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1.2 Pengembangan Karier Pegawai Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat Dari Tahun 2019 – 2023

Tahun	Jabatan Sebelumnya	Jabatan Sekarang	Jumlah Promosi (Orang)
2019	Bidan ahli muda	Bidan pelaksana	7
2020	Bidan pelaksana	Bidan terampil	2
2021	Perawat ahli muda	Perawat ahli muda lanjutan	3
2022	Perawat ahli muda lanjutan	Perawat terampil	4
2023	Tenaga harian lepas	Tenaga honorer	2

Sumber : Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat, 2024

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa program pengembangan karier setiap tahunnya terus berlangsung, akan tetapi pada jabatan yang berbeda. Dari 5 tahun terakhir pada pegawai Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat telah mendapatkan program pengembangan karier dari tenaga harian lepas menjadi tenaga honorer pada tahun 2023 yang berjumlah 2 orang. Pada tahun 2019 terdapat program pengembangan karier pada bidan ahli muda untuk mengisi jabatan sebagai bidan pelaksana. Selanjutnya, pada tahun 2020 program pengembangan karier hanya berlaku untuk bidan pelaksana menduduki jabatan bidan terampil. Dan pada tahun 2021 program pengembangan karier hanya berlaku pada posisi perawat ahli muda untuk mengisi jabatan perawat ahli muda lanjutan. Begitu juga pada tahun 2022 program pengembangan karier hanya berlaku pada posisi perawat ahli muda lanjutan untuk mengisi jabatan perawat terampil. Proses pengembangan karier dapat dilihat dalam pelatihan ataupun pengembangan yang diselenggarakan Dinas Kesehatan Kabupaten Pakpak Bharat dengan ini maka akan terlihat prestasi pegawai dan perkembangan kemampuan yang dimilikinya.

Selain dari faktor pengembangan karier, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini lingkungan kerja dilihat berdasarkan fisiknya saja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, karena lingkungan

kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja pada puskesmas ini juga sangat tidak terarah dan masih kurang mendukung karena adanya ruangan yang terlalu sempit untuk para pegawai melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, tidak ada AC di dalam ruangan dan tempat sampah hanya ada di luar puskesmas. Hal tersebut terlihat pada gambar-gambar di bawah ini.



Gambar 1.1 Lingkungan Kerja Puskesmas

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat perasaan seseorang atas sesuatu yang telah dilakukannya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat terlihat pada tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja

No.	PERNYATAAN	Jawaban				Jumlah Pegawai
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	30	61,23	19	38,77	49
2	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan pada saya	28	57,14	16	42,86	49
3	Keamanan puskesmas terjamin karena tidak pernah ada barang yang hilang	25	51,02	24	48,98	49
4	Kondisi penerangan (lampu/cahaya) dan kebersihan di ruangan kerja sudah baik	22	44,90	27	55,10	49
5	Komunikasi yang baik membuat suasana kekeluargaan di tempat kerja terbina dengan baik	28	57,14	21	42,86	49

Sumber : Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas diketahui bahwa ada 30 pegawai (61,23%) yang merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan sedangkan yang mengatakan tidak ada 19 pegawai (38,77%). Ada 28 pegawai (57,14%) menyatakan menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan sedangkan yang mengatakan tidak ada 16 pegawai (42,86%). Ada 25 pegawai (51,02%) menyatakan keamanan puskesmas terjamin karena tidak pernah ada barang yang hilang sedangkan yang mengatakan tidak ada 24 pegawai (48,98%). Ada 22 pegawai (44,90%) menyatakan kondisi penerangan (lampu/cahaya) dan kebersihan di ruangan kerja sudah baik sedangkan yang mengatakan tidak ada 27 pegawai (55,10%). Ada 28 pegawai (57,14%) menyatakan komunikasi yang baik membuat suasana kekeluargaan di tempat kerja terbina dengan baik sedangkan yang mengatakan tidak ada 21 pegawai (42,86%).

Berdasarkan pemaparan uraian di atas dapat terlihat bahwa adanya hubungan antara komunikasi, pengembangan karier pegawai dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan komunikasi,

pengembangan karier pegawai dan lingkungan kerja yang baik. Karena komunikasi, pengembangan karier dan lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan mencapai kepuasan kerja jika didukung adanya komunikasi yang baik di dalam organisasi. Tingkat kepuasan dapat bervariasi tergantung pada pertimbangan masing-masing dan penerapan spesifik metode komunikasi organisasi. Dengan adanya pengembangan karier dapat membantu perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan ketenangan sehingga terciptanya kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan memilih judul **“Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka secara spesifik penulis dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat?

4. Bagaimana komunikasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian dalam ilmu manajemen khususnya mengenai komunikasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat.

2. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis untuk memperoleh dan menganalisis ilmu yang didapat, serta untuk memecahkan masalah dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi akademis

Menambah pengetahuan dan wawasan dengan menghubungkan teori yang didapat dalam perkuliahan dengan kenyataannya serta dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang manajemen.

2. Bagi peneliti

Sebagai bahan informasi dan perbandingan bagi penelitian dimasa yang akan datang, yang berkaitan dengan masalah komunikasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat

Diharapkan penelitian ini dapat memberi masukan pada Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat untuk mengetahui pengaruh komunikasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Wibowo (2018:165), komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. Sedangkan menurut Hamali (2018:223), komunikasi secara morfologis berasal dari bahasa latin yaitu *communis* atau *communicatio*, yaitu pemberitahuan pemberian bagian (dalam sesuatu), dan pertukaran tempat bicara mengharapkan pertimbangan atau jawaban dari pendengarannya. Jadi komunikasi adalah suatu tahap proses kepemimpinan yang memindahkan ide seseorang kepada orang lain untuk digunakan dalam fungsi-fungsinya memimpin pekerjaan.

Menurut Wirawan (2015:304). komunikasi adalah pengiriman atau penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami. Sedangkan menurut Poniasih, et al (2015:152). komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan pertunjukan kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahan untuk melaksanakan tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Tujuan komunikasi menurut Husain Husman (dalam Julita et al, 2018:58) sebagai berikut:

1. Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
2. Menyampaikan dan atau menerima informasi.
3. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
4. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
5. Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.
6. Mengubah keadaan sosial.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Fransiska, et al (2020:71) komunikasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yakni meliputi :

1. Faktor dari pihak *receiver*, meliputi :
 - a. Keterampilan *receiver*
Sedikit banyaknya mempengaruhi kelancaran komunikasi di antara pihak-pihak. Dan menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.
 - b. Sikap *receiver*
Sangat besar pengaruhnya dalam suatu tindakan dan menciptakan kelancaran dalam berkomunikasi. Sikap antar pegawai juga harus diperhatikan dalam berbicara atau pun berkomunikasi. Begitu pula sikap yang ragu-ragu dapat mengakibatkan menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan.
 - c. Media saluran komunikasi;
Sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada para pegawai.

d. Pengetahuan *receiver*

Mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya secepat mungkin

2. Faktor dari pihak *sender* atau yang dikenal dengan sebutan komunikator:

a. Media saluran yang dipergunakan oleh *sender*;

b. Sikap *sender*;

c. Pengetahuan *sender*;

d. keterampilan *sender*.

2.1.1.4 Jenis – Jenis Komunikasi

Pada umumnya setiap orang berkomunikasi satu sama lain sebagai makhluk individu juga makhluk sosial yang butuh untuk berkomunikasi dengan sesama. Namun tidak semua orang terampil berkomunikasi, maka dibutuhkan beberapa cara dalam menyampaikan informasi. Berdasarkan cara menyampaikan informasi dapat dibedakan menjadi komunikasi verbal dan non verbal, sementara komunikasi berdasarkan perilaku dapat dibedakan menjadi komunikasi formal, komunikasi informal, dan komunikasi non formal, berikut penjelasannya:

1. Komunikasi berdasarkan Penyampaian

Pada umumnya setiap orang dapat berkomunikasi satu sama lain karena manusia tidak hanya makhluk individu tetapi juga makhluk sosial yang selalu mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi dengan sesamanya. Namun tidak semua orang terampil berkomunikasi, oleh sebab itu dibutuhkan dalam menyampaikan informasi. Berdasarkan cara penyampaian informasi dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu :

a. Komunikasi verbal (lisan)

- 1) Yang terjadi secara langsung serta tidak dibatasi oleh jarak, dimana kedua belah pihak dapat bertatap muka. Contohnya dialog dua orang
- 2) Yang terjadi secara tidak langsung akibat dibatasi oleh jarak. Contohnya komunikasi lewat telepon.

b. Komunikasi nonverbal (tertulis)

- 1) Naskah, yang biasanya digunakan untuk menyampaikan kabar yang bersifat kompleks.
- 2) Gambar dan foto akibat tidak bisa dilukiskan dengan kata-kata atau kalimat (Pohan, et al, 2021:53)

2.1.1.5 Indikator Komunikasi

Menurut Wibowo (2018:171) indikator-indikator komunikasi antara lain adalah :

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

2. Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3. Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, Artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

4. Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

5. Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.1.2. Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2020:68) pengertian dari pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja.

Menurut Dubrin (dalam Ramli et al, 2018:812) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Widodo (2018:53) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Sedangkan Rivai dan Sagala (2016:274) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya di perusahaan. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada

waktu yang dibutuhkan perusahaan sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Seseorang yang berkarir akan menemukan banyak faktor yang akan mempengaruhinya untuk melakukan pengembangan. Siagian (2020:92) mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan yaitu :

1. Prestasi kerja

Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan

2. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

3. Mentor dan sponsor

Mentors adalah orang yang memberikan nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

4. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

5. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

2.1.2.3. Tujuan Pengembangan Karir

Sutrisno (2017:166) menjelaskan bahwa pengembangan karir bertujuan untuk hal berikut ini :

1. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan
2. Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi.
3. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi pegawai yang berkualitas.
4. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi.

2.1.2.4. Indikator Pengembangan Karier

Menurut Siagian (2020:99) indikator karir yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
Kenaikkan pangkat yang secara rasional memang layak merupakan sebuah bentuk keadilan.
2. Kepedulian para atasan langsung
Salah satu perhatian ini adalah untuk pemberian *feedback* mengenai kinerja setiap peran pekerjaan, dan untuk membuat karyawan ini sadar akan kemungkinan yang harus mereka hadapi. Demikian juga, pendapat tersebut merupakan sumber penting bagi karyawan mengenai langkah pertama yang perlu mereka ambil untuk meningkatkan peluang promosi mereka.

3. Informasi tentang bagaimana peluang promosi

Setiap karyawan pasti berharap dapat mendapatkan promosi jabatan, sehingga sangat penting bagi mereka untuk memperoleh berita mengenai promosi jabatan.

4. Minat untuk dipromosikan

Untuk menarik minat karyawan maka diperlukan pendekatan yang dinamis untuk merangsang minat untuk maju dan berkembang. Artinya, minat pengembangan karir adalah murni pribadi.

5. Tingkat kepuasan

Secara umum, setiap orang dapat mengatakan bahwa mereka ingin membuat kemajuan, bahkan dalam karier, tetapi ukuran keberhasilannya pasti berbeda. Perbedaannya adalah dalam konteks, dapat diterima untuk menerima kenyataan bahwa keberhasilan pekerja dalam mencapai posisi tinggi dalam organisasi belum tentu merupakan hasil dari keberhasilan pekerja dalam mencapai posisi tinggi dalam organisasi meskipun berbagai keterbatasan. yang dihadapi seseorang terlepas dari karirnya Ketika dia mencapai tingkat tertentu dalam "Saya puas". Anak tangga di tangga karir adalah apa yang berhasil dia naiki."

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:58), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Sunyoto (2020:43), lingkungan kerja merupakan komponen penting bagi karyawan dalam melakukan aktifitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi sehingga membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Menurut Wirawan (2015:304) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut Cahyanto, et al (2016, 325), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja bukan hanya mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, melainkan seringkali pengaruhnya cukup besar terhadap perusahaan.

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi, dalam menjalankan atau menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor -Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2020:44), faktor–faktor yang mendorong lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja

Dalam hubungan kerja terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan berhubungan harmonis. Jika hubungan diantara mereka tidak harmonis maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada komunikasi didalam karyawan bekerja. Hubungan sebagai kelompok maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok. Dalam hubungan sebagai kelompok terdapat beberapa yang perlu diperhatikan supaya lebih produktif yaitu :

- a. Kepemimpinan yang baik.
- b. Distribusi informasi yang baik.
- c. Kondisi kerja yang baik.
- d. Sistem penjualan yang jelas.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu dengan ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas memberi pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk mengembangkan karier di perusahaan.

4. Penerangan

Penerangan disini bukan hanya penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Maka untuk melaksanakan penghematan biaya diusahakan dengan penerangan sinar matahari. Ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5. Sirkulasi udara

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

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, hal ini akan memberikan dorongan semangat untuk kerja. Keamanan yang dimasukan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2019:62) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.

2. Suhu udara

Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kebisingan

Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.

4. Penggunaan warna

Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan

5. Ruang yang dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2018:200), kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Sedangkan Handoko (2021:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan

atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018:73).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Edy, 2020:74).

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

2.1.4.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Hamali (2018:209) ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu :

1. Teori dua faktor (*Two factor theory*) (Herzberg, 1959)

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variable yang berbeda yaitu motivators dan *hygiene* faktor. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan

untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivator.

2. Teori nilai (*Value theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

3. Teori keadilan (*equity theory*) (Adam, 1963)

Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* atau *inequity* atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun tempat lain.

4. Perbandingan intrapersonal (*discrepancy theory*) (Porter, 1961)

Kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan oleh individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai macam hal yang sudah diperoleh dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.

5. Teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkan. Semakin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diselidiki karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan pegawai, perusahaan, organisasi atau masyarakat. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sinambela (2021:88) berpendapat bahwa terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. faktor psikologis yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, yang berhubungan dengan interaksi sosial.
3. Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan.
4. Faktor finansial, meliputi sistem besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi, dan sebagainya.
5. Faktor hubungan antar pegawai
6. Mutu pengawasan. Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan dengan bawahan.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawasan

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk serta mengawasi dalam setiap pelaksanaan kerja

5. Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai yang telah dilakukan dan dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO.	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Rendi Eka Santosa 2017 Universitas Langlangbuana Bandung	Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Cemara Agung, Cicalengka (Survey Pada Bagian Divisi Weaving)	Regresi Linier Berganda	Secara simultan dan secara parsial komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
2	Rikawati Ginting Munthe 2019 Universitas Quality Medan	Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Secara simultan pengembangan karier (X1) dan lingkungan kerja (X2) mempengaruhi kepuasan kerja (Y)

3	Ade Irma 2020 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) BIMA	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima	Regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.
4	Feresiana 2021 Universitas Prima Indonesia Medan	Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Mega Central Autoniaga	Regresi Linier Berganda	Secara simultan komunikasi, pengembangan karir dan budaya organisasi secara bersama sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan
NO.	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
5	Dessy Angela Magdalena Lontoh 2022 Universitas Kristen Papua	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPP RRI Sorong	Regresi Linier Sederhana	Variabel komunikasi (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y)
6	Sulthan Rafi Susilo 2023 Universitas Telkom Bandung	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taiho Nusantara	Uji Koefisien Determinasi	Pengembangan karier berdampak signifikan positif kepada kepuasan kerja

Sumber : Diolah, 2024

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi merupakan pertukaran pesan verbal dan nonverbal antara pengirim maupun penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Pengirim pesan dapat berupa individu, kelompok, atau organisasi secara keseluruhan. Komunikasi merupakan faktor penting terjadinya aktivitas. Melalui komunikasi, manusia saling berhubungan dalam kehidupan sehari-hari, masyarakat atau dimana saja berada.

Adapun kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang disumbangkan untuk perusahaan. apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kerja yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian pribadi dengan pekerjaan. Berdasarkan pendapat diatas, peningkatan kepuasan kerja pada suatu organisasi. Setiap pemimpin selalu berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan dari para pegawainya sehingga pekerjaannya dapat menghasilkan kerja yang baik dan dapat menciptakan kepuasan kerja.

Dari uraian di atas, diketahui bahwa pegawai dalam melakukan suatu perbuatan atau pekerjaan berasal dari adanya interaksi antara motif dengan faktor-faktor situasi lingkungan tersebut yang dihadapi dan dapat ditingkatkan melalui sebuah hubungan komunikasi organisasi yang baik. Adanya hubungan komunikasi terhadap kepuasan kerja yaitu semakin besar terjalin komunikasi yang baik, maka semakin besar pula terciptanya iklim positif dalam satu lingkup organisasi. Jika sebuah organisasi sudah mempunyai iklim yang positif maka, hal tersebut dapat dijadikan modal awal terbentuknya proses kesuksesan hasil kepuasan kerja serta target yang terpenuhi dari setiap anggota organisasi. Sehingga hal tersebut dapat memberikan kesuksesan pada organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rendi Eka Santosa (2017), Feresiana (2021) dan Dessy Angela Magdalena Lontoh (2022) dapat disimpulkan bahwa bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Kasmir (2019:77) jika seseorang merasa puas terhadap apa yang dilakukannya, maka biasanya secara tidak langsung akan mempengaruhi kariernya. Hal ini disebabkan seseorang yang puas dalam bekerja akan bersungguh-sungguh untuk bekerja, sehingga kinerjanya meningkat dan pada akhirnya kariernya akan meningkat. Dimana manfaat dari pengembangan karir mencakup kepuasan karyawan, meningkatnya semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, *turnover* yang lebih rendah, perbaikan dalam penarikan karyawan, hasil akhir yang lebih baik, dan kenyataan bahwa para karyawan yang puas akan menghasilkan pelayanan yang memuaskan juga.

Untuk itu hendaknya pimpinan lebih memberikan perhatian berupa penghargaan yang dapat diwujudkan dalam bentuk pujian atas prestasi pegawainya. Sedangkan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan perlu diberi pelatihan. Hal tersebut berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja pegawainya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rikawati Ginting Munthe (2019), Feresiana (2021) dan Sulthan Rafi Susilo (2023) dapat disimpulkan bahwa bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

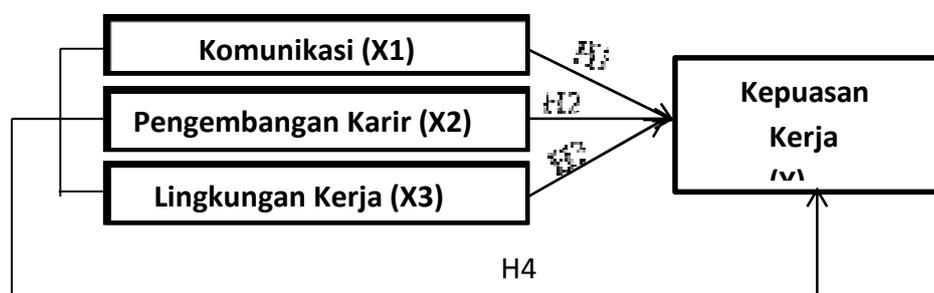
Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan

tanggungjawabnya dengan baik. Lingkungan kerja juga merupakan suatu faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena berperan penting dalam mengurangi suasana lelah serta dapat menghilangkan atau mengurangi rasa jenuh. Dan sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi produktivitas kerja menjadi menurun karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaan sehingga tidak dapat diperhatikan penuh dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja mencakup berbagai macam komponen, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Perselisihan dan pertentangan yang ada dalam sebuah perusahaan dapat saja terjadi baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan perusahaan. Hal ini terjadi karena setiap manusia yang ada didalam setiap perusahaan memiliki berbagai macam sifat, sikap, dan perilaku yang berbeda-beda. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang mampu menciptakan rasa nyaman dan aman bagi seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rendi Eka Santosa (2017), Rikawati Ginting Munthe (2019) dan Ade Irma (2020) dapat disimpulkan bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian kerangka berpikir di atas, maka penulis menyimpulkan bentuk kerangka berpikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Data Diolah, 2024

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban tidak mutlak atau bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis perlu melalui pengujian untuk diuji dan dibuktikan kebenarannya berdasarkan data yang telah diperoleh dari sampel penelitian (Sugiyono, 2022:242).

Berdasarkan masalah yang ditemukan di atas kemudian dengan memperhatikan teori-teori yang ada, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis sebagai dugaan sementara dalam penelitian:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat.
4. Komunikasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Sugiyono (2022:117) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menyajikan data berupa angka-angka sebagai hasil penelitiannya. Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran, atau peristiwa saat ini. Metode deskriptif digunakan untuk membuat gambaran atau deskripsi secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fenomena yang ada. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Menurut Moleong (2021:95), untuk menemukan penelitian, cara terbaik untuk melanjutkan adalah dengan menguji latar belakang teori, menjelajahi lapangan, dan menemukan kecocokan dengan kenyataan di lapangan. Sementara itu, keterbatasan geografis dan praktis seperti waktu, biaya dan tenaga kerja yang dibutuhkan juga dipertimbangkan dalam menentukan lokasi. Lokasi yang dipilih untuk penelitian ini adalah Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat. Sedangkan waktu penelitian dilakukan bulan Februari 2024 sampai dengan Juni 2024.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022:185), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini merupakan pegawai dari Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) seperti tertera pada tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1 Populasi

NO.	KETERANGAN	JUMLAH
1	Bidan Ahli Muda	1 orang
2	Bidan Pelaksana	15 orang
3	Bidan Terampil	2 orang
4	Dokter Ahli Pertama	3 orang
5	Perawat Ahli Muda	1 orang
6	Perawat Pelaksana	6 orang
7	Perawat Pelaksana Lanjutan	4 orang
8	Perawat Terampil	16 orang
Total		49 orang

Sumber : Data Diolah, 2024

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2022:196), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau disebut juga sensus. Menurut Sugiyono (2022:198), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau di bawah 100, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Berdasarkan penjelasan di atas, maka sampel untuk penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 49 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis studi lapangan untuk mencari kebenaran mengenai permasalahan yang akan diteliti yaitu tentang pengaruh komunikasi, pengembangan karir dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

3.4.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2022:228), sumber data penelitian ada 2 (dua) yaitu data primer yang mengacu pada sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan data sekunder adalah sumber yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi

1. Data primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber atau sumber lapangan adalah data empiris dan diperoleh dari wawancara dengan banyak pihak atau sumber lain, informan berpengetahuan luas dan bersedia memberikan data yang relevan untuk tujuan penelitian.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh sebagai hasil dari membaca resensi atau dokumen, buku, artikel di internet yang berkaitan dengan subjek yang diteliti, dokumen atau arsip, dan laporan dari lembaga yang diperlukan untuk penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengumpulan berkas-berkas, arsip, buku dan dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

2. Wawancara

Teknik wawancara adalah komunikasi dua arah untuk mendapatkan data dari responden.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada pegawai Puskesmas Sibande Kecamatan Sitellu Tali Urang Jehe Kabupaten Pakpak Bharat. Kuesioner untuk penelitian ini memiliki skala ordinal (skala likert). Menurut Sugiyono (2022:168), Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok individu tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan Skala Likert, variabel penelitian yang perlu diukur diubah menjadi variabel indeks. Indikator-indikator ini digunakan untuk mulai menyusun alat berupa laporan pencarian atau kuesioner. mendukung pertimbangan tersebut, dapat dikatakan bahwa kuesioner untuk penelitian ini memiliki skala interval. Selain itu, jawaban dengan skor terendah diberi nilai 1 dan jawaban dengan skor tertinggi diberi nilai 5. Maka, untuk mengukur pendapat responden dalam penelitian ini, secara khusus sebagai berikut:

- a. Skor 1 = Sangat tidak setuju (STS)
- b. Skor 2 = Tidak Setuju (TS)
- c. Skor 3 = Netral (N)
- d. Skor 4 = Setuju (S)
- e. Skor 5 = Sangat Setuju (SS).

4. Penelitian kepustakaan

Penelitian ini dilakukan untuk mencari data pendukung terkait penelitian yang diperoleh dari dokumen, buku, resensi dan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian terkait topik yang diteliti

dan sumber internet atau *website* yang berhubungan dengan subjek yang sedang diteliti.

3.6 Operasional Variabel

Sugiyono (2022:156) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu di dalam variasi sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari agar diperoleh informasi tentangnya, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel dependen/terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2022:159) besaran variabel dapat berupa variabel yang dipengaruhi atau merupakan hasil dari suatu variabel. Variabel kuantitas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y).

2. Variabel independen/bebas (X)

Menurut Sugiyono (2022:159), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau terjadinya variabel kuantitas. Dalam penelitian ini variabel bebas meliputi Komunikasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

Tabel 3.2 Operasional Variabel dan Indikator Pengukuran

NO.	VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	SKALA PENGUKURAN
1	Komunikasi (X1)	Komunikasi adalah proses dalam pengaturan organisasi untuk memelihara agar manajemen dan para karyawan tetap tahu tentang bermacam-macam hal yang relevan. (Wibowo, 2018:165)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemudahan dalam memperoleh informasi 2. Intensitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat pemahaman pesan 5. Perubahan sikap (Wibowo, 2018: 171) 	Skala Likert
2	Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. (Siagian, 2020:98)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlakuan adil dalam karir 2. Kepedulian atasan 3. Informasi peluang promosi 4. Minat dipromosikan 5. Tingkat kepuasan (Siagian, 2020:99) 	Skala Likert
3	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2019:58)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan 4. Penggunaan warna 5. Ruang yang dibutuhkan (Sedarmayanti, 2019:62) 	Skala Likert

NO.	VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	SKALA PENGUKURAN
4	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Afandi, 2018:73)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja (Afandi, 2018:82)	Skala Likert

Sumber : Data Diolah, 2024

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Sugiyono (2022:118) menyatakan bahwa analisis statistik deskriptif digunakan untuk penelitian data dengan menggambarkan atau menggambarkan informasi yang telah dikumpulkan karena tanpa asumsi untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk masyarakat umum atau generalisasi. Dengan statistik deskriptif, data yang terkumpul dianalisis dengan menghitung rata-rata dan prosentase.

3.7.2 Uji Instrumen

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu kuesioner valid atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada

kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas menggunakan korelasi Pearson, yaitu dengan menghitung korelasi antar nilai yang diperoleh dari soal (Superdi, 2017:106).

Menurut Sugiyono (2022:139), instrumen yang sah berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data (ukuran) adalah valid. Valid artinya instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria pengujian uji validitas, yaitu:

1. Bila nilai *Corrected Item–Total Correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya indikator kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.
2. Bila nilai *Corrected Item–Total Correlation* $r_{hitung} < r_{tabel}$, artinya indikator kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.
3. Kriteria pengambilan r_{tabel} , dimana $df = n - 2$ pada signifikan 0,05.

Pengujian validasi dalam penelitian ini, dengan menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistics Program and Services Solutions*).

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Tes ini bertujuan untuk melihat sejauh mana data yang diukur memberikan hasil yang relatif konsisten ketika dilakukan pengukuran berulang pada subjek yang sama. Fungsi dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (kuesioner). Sedangkan menurut Sugiyono (2022:155) instrumen reliabel jika terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda, instrumen reliabel berarti instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk menghidupi objek yang identik akan menghasilkan data yang identik, uji reliabilitas angket menggunakan prosedur yang identik. karena uji validitas.

Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu instrumen dikatakan reliabel jika hasil alat ukurnya konsisten sehingga dapat dipercaya. Dimana teknik yang digunakan yaitu nilai *Cronbach Alpha* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Bila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, artinya variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel.
2. Bila nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, artinya variabel penelitian dapat dinyatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

3.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2020:80) yang dimaksud dengan uji normalitas sebagai berikut:

"Selain uji asumsi klasik multikolinieritas dan heteroskedastisitas, uji asumsi klasik yang lain adalah uji normalitas, di mana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali".

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk metode grafik PPlot, yaitu:

1. Bila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal, dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Bila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram maka tidak menunjukkan pola distribusi normal dan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Sunyoto (2020:84) juga menjelaskan yang dimaksud dengan uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

“Dalam persamaan regresi berganda, juga perlu untuk memeriksa apakah varians dari residual satu pengamatan sama dengan pengamatan lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas". Uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika terdapat suatu pola tertentu, seperti titik-titik, membentuk suatu pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar, mengecil, menyempit), dapat disimpulkan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas.
2. Bila tidak terdapat pola tertentu seperti titik-titik menyebar di atas atau di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Sunyoto (2020:91) menyatakan tujuan dari analisis regresi untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Komunikasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Pegawai (Y), maka digunakan analisis linear berganda. Persamaan rumus regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi dari variabel independen

X1 = Komunikasi

X2	= Pengembangan Karir
X3	= Lingkungan Kerja
E	= Standart Error (5%)

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X1 terhadap Y, X2 terhadap Y dan X3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$:
 - a. $H_0 : b_1 = 0$ artinya H_0 diterima karena variabel Komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)
 - b. $H_a : b_1 > 0$ artinya H_a ditolak karena variabel Komunikasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$:
 - a. $H_0 : b_2 = 0$ artinya H_0 diterima karena variabel Pengembangan Karir (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)
 - b. $H_a : b_2 > 0$ artinya H_a ditolak karena variabel Pengembangan Karir (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)
3. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$:
 - a. $H_0 : b_3 = 0$ artinya H_0 diterima karena variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)
 - b. $H_a : b_3 > 0$ artinya H_a ditolak karena variabel Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Kriteria pengambilan nilai t_{tabel} , dimana $n - k$, n = jumlah sampel, k = jumlah variabel penelitian dengan tarif signifikan 0,05.

3.7.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Atau digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X1, X2 dan X3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian:

1. Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima, pada $Sig.F_{hitung} < \alpha = 0,05$:
 H_0 : $b_1, b_2, b_3 = 0$, berarti secara statistik semua variabel independen yaitu Komunikasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).
2. Bila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima, pada $Sig.F_{hitung} > \alpha = 0,05$.
 H_a : $b_1, b_2, b_3 \neq 0$, berarti secara statistik semua variabel independen yaitu Komunikasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).
Kriteria pengambilan F_{tabel} dimana $n-k-1$, k =seluruh variabel bebas pada signifikan 0,05.

3.7.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2022:169), “Analisis koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang dinyatakan dalam persentase. Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R^2)”. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

