

**PENGARUH PENGAWASAN, KONDISI KERJA, DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API
INDONESIA (PERSERO) MAINTENANCE LRT DIVISI REGIONAL III
PALEMBANG**

SKRIPSI



Ajeng Yuliana

212016269

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

**PENGARUH PENGAWASAN, KONDISI KERJA, DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API
INDONESIA (PERSERO) MAINTENANCE LRT DIVISI REGIONAL III
PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Ajeng Yuliana

212016269

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ajeng Yuliana

Nim : 212016269

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul skripsi : Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicatumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicatumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



Palembang,

Ajeng Yuliana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja, dan Komunikasi terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero)
Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang

Nama : Ajeng Yuliana
NIM : 212016269
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2020

Pembimbing I

Dr. Hj. Choiriyah, SE., M.Si
NIDN: 0211116203

Pembimbing II

Ervita Safitri, S.E., M.Si
NIDN : 0220018901

Mengetahui,
Dekan
dan Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

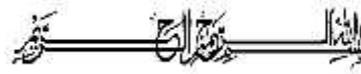
Hidup adalah proses, tak ada keberhasilan tanpa proses, tak ada proses yang tanpa kegagalan, jangan jadikan kegagalan sebagai obsesi dan ambisi tapi jadikan kegagalan sebagai motivasi.

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- 1. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan do'a dukungan, dan pertanyaan-pertanyaan terkait perkembangan skripsi setiap hari**
- 2. Saudara saya Dina Nurpadila yang tidak banyak membantu tetapi ikut mendo'akan saya selalu**
- 3. Sahabat-sahabat tersayangku yang tak bisa ku tulis satu persatu**

Dan untuk kampus hijau yang selalu dihati



PRAKATA

Assalamua'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan mengucapkan puja dan puji syukur kepada Allah SWT. atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orang tua tercinta, mereka orang pertama yang sangat berjasa bagi penulis. “ Ya Allah, ampunilah aku dan kedua orangtuaku (Ibu dan Bapakku), sayangilah mereka seperti menyayangiku di waktu kecil ”. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat di dalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang di dapatkan penulis.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E.,M.Si dan Ibu Ervita Safitri, S.E.,M.Si. Selaku Pembimbing penelitian yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

6. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada peneliti.
7. Sahabat-sahabat semasa kuliah, teman konsentrasi SDM 2016, dan teman-teman seperjuangan di waktu bimbingan terima kasih atas semangat dan bantuannya.
8. Untuk almamater dan kampus hijau yang selalu dihati.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai skripsi dan penyusunan skripsi selanjutnya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, aminyarobal'amin.

WassalamualaikumWr. Wb.

Palembang, Agustus 2020

Penulis

Ajeng Yuliana

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
HALAMAN ABSTRACT BAHASA INDONESIA	xii
HALAMAN ABSTRACT BAHASA INGGRIS	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya.....	17
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Hipotesis	23

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	24
B. Lokasi Penelitian.....	25
C. Operasionalisasi Variabel	25
D. Populasi Dan Sampel	26
E. Data Yang Diperlukan	27
F. Metode Pengumpulan Data.....	28
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	23

BAB IV. METODE PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	37
B. Pembahasan	62

BAB V. KESIMPULAN

A. Kesimpulan	73
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	25
Tabel 3.2	Populasi dan Sampel.....	27
Tabel 4.1	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	40
Tabel 4.2	Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1)	40
Tabel 4.3	Uji Validitas Variabel Kondisi Kerja (X2).....	41
Tabel 4.4	Uji Validitas Variabel Komunikasi (X3).....	42
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas	43
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	47
Tabel 4.6	Hasil Jawaban Responden Variabel Pengawasan.....	50
Tabel 4.7	Hasil Jawaban Responden Variabel Kondisi Kerja.....	52
Tabel 4.8	Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi.....	55
Tabel 4.11	Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
Tabel 4.12	Hasil Uji F	59
Tabel 4.13	Hasil Uji t	60
Tabel 4.12	Hasil Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Tabulasi data uji validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Instrumen Validitas Kepuasan Kerja (Y)
- Lampiran 5 : Hasil Uji Intrumen Validitas Pengawasan (X1)
- Lampiran 6 : Hasil Uji Intrumen Validitas Kondisi Kerja (X2)
- Lampiran 7 : Hasil Uji Intrumen Validitas Komunikasi (X3)
- Lampiran 8 : Hasil Uji Instumen Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)
- Lampiran 9 : Hasil Uji Instumen Reliabilitas Pengawasan (X1)
- Lampiran 10 : Hasil Uji Instumen Reliabilitas Kondisi Kerja (X2)
- Lampiran 11 : Hasil Uji Intrumen Reliabilitas Komunikasi (X3)
- Lampiran 12 : Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 13 : Hasil Regresi Linier Berganda
- Lampiran 14 : Hasil Uji F
- Lampiran 15 : Hasil Uji t
- Lampiran 16 : Hasil Koefisien Determinasi
- Lampiran 17 : Frekuensi
- Lampiran 18 : Tabel F
- Lampiran 19 : Tabel t
- Lampiran 20 : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 21 : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 22 : Sertifikat AIK
- Lampiran 23 : Sertifikat TOFEL
- Lampiran 24 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Ajeng Yuliana/212016269/Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance Lrt Divisi Regional III Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian adalah Adakah pengaruh pengawasan, kondisi kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengawasan, kondisi kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang. Populasi penelitian ini berjumlah 131 karyawan, dengan sampel sebanyak 88 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif yang dikuantitatifkan. Analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda, uji hipotesis F, uji hipotesis t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) pengawasan, kondisi kerja, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Devisi Regional III Palembang. 2) pengawasan atau kondisi kerja atau komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang.

Kata kunci : pengawasan, kondisi kerja, komunikasi, dan kepuasan kerj

ABSTRACT

Ajeng Yuliana / 212016269 / The Influence of Supervision, Working Conditions, and Communication toward Employee's Job Satisfaction at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) LRT Maintenance Regional Division III Palembang.

This research is formulated whether or not there was an influence of supervision, working conditions, and communication toward employee job satisfaction at PT Kereta Api Indonesia (Persero) LRT Maintenance Division III Palembang. This research is aimed at determining the influence of supervision, working conditions, and communication toward employee's job satisfaction at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Regional Division III Palembang. The population of this research was 131 employees, with a sample of 88 people. The types of data used were primary data and secondary data. The data collection method used through questionnaire. The data analysis used was quantitative qualitative. The analysis used was multiple linear regression analysis, hypothesis test F, hypothesis ttest and the coefficient of determination. The results of this research showed that: 1) supervision, working conditions, and communication had a positive and significant influence simultaneously toward job satisfaction at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) LRT Maintenance Regional Division III Palembang. 2) supervision or working conditions or communication had a positive and significant influence partially toward job satisfaction at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) LRT Maintenance Regional Division III Palembang.

Keywords: *supervision, working conditions, communication, and job satisfaction*

PENGESAHAN

NO. 438/Abstract/LB UMP/ VIII / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang Pa

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan. Pada dasarnya suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang optimal serta mempertahankan hidup usaha yang dijalankan dalam jangka panjang.

Kemampuan untuk mengelola dan mengembangkan kepuasan sangat perlu, termasuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena saat ini banyak tenaga kerja karyawan yang bekerja belum menunjukkan rasa kepuasan bekerja.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Edy Sutrisno (2017:75)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja, keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan, baik bagi karyawan, Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya, Perusahaan dan manajemen.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, Pengawasan. Sekaligus atasannya Seperti supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan trun over. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensaratkan ketrampilan tertentu, Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, fasilitas, penyiaran, kantin, dan tempat parkir, Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit di gambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja, Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak di pakai alasan untuk menyukai jabatannya, Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat di penuhi akan menimbulkan rasa puasa.

Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan. Menurut Kadarisman (2017:186). Untuk pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah di terapkan organisasi,

sasaran organisasi tersebut tidak mungkin tercapai sekaligus, tetapi melalui pertahapan.

Kondisi kerja atau yang sering disebut sebagai lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang, layout, sarana, dan prasarana serta hubungan dengan sesama rekan kerja. Menurut Kasmir (2016:192). Dalam perusahaan harus menyediakan ruang kerja yang terang, dengan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan. Kebutuhan fisik yang terpenuhi dalam kondisi ini akan memuaskan karyawan dalam bekerja.

Komunikasi merupakan proses yang dipergunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti melalui transmisi pesan simbolik. Menurut Bangun (2015:361). Suatu proses pencapaian informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Unit LRT Divisi Regional III Palembang adalah perusahaan transportasi darat yang menyediakan jasa angkutan umum berupa penumpang. Fenomena yang terjadi di Unit LRT Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dapat terwujud jika segala keinginan dan harapan sesuai dengan yang diinginkan karyawan.

Permasalahan dan rencana pengendalian 2019-2020 PT. Kereta Api Indonesia (Persero) LRT Divisi Regional III Palembang. Kurang kerjasamanya antara sesama karyawan lain, kondisi saat pada masing-masing

karyawan sesuai dengan strata pendidikan atau latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan kurang mencerminkan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga sering terjadi kesalahan pada pekerjaan yang dilakukan, kurangnya ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan masing-masing, tidak adanya ketegasan dalam melakukan pekerjaan.

Pada saat penerapan standart dalam pengawasan kurangnya mengevaluasi standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan, aspek mengkoreksi pekerjaan, dalam melakukan penilaian para karyawan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya, kondisi saat ini pada saat melakukan atau proses kerja yang berlangsung terjadi maka akan masa dimana terjadi kesalahan dalam proses pekerjaan yang dilakukan para karyawan. Kurang jelasnya para pengawas dalam mengoreksi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan sehingga perbaikan akan kesalahan yang dilakukan karyawan kurang maksimal.

Ditempat kerja kurang lengkap fasilitas keamanan yang diberikan pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan pada fasilitas karyawan peralatan-peralatan kerjanya kurang memadai sehingga membuat karyawan menjadi kurang maksimal dalam bekerja, aspek Suasana kerja nyaman, kondisi saat ini pada saat melakukan proses kerja yang dilakukan oleh para karyawan kondisi kerja yang kurang nyaman yaitu pada ruang kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dirasa dan dinilai kurang luas

dikarenakan banyak berkas dan barang-barang penting yang diletakan sehingga memakan tempat yang luas,

Dalam pemahaman informasi yang di dapat karyawan kurang baik sehingga berkurangnya semangat karyawan dalam bekerja, disini juga karyawan kurang berkomunikasi antar sesama karyawan satu dan yang lainnya sehingga membuat karyawan kurang bersemangat untuk bekerja diperusahaan, aspek Hubungan yang semakin baik kondisi saat ini Pada saat melakukan atau proses kerja yang berlangsung terjadi maka sangat lah penting menjaga suasana yang kondusif terlebih lagi dalam hal komunikasi dicerminkan dengan hubungan yang semakin baik, kurangnya para karyawan dalam melakukan interaksi berkomunikasi dengan kurang menjaga betapa pentingnya hubungan antar karyawan menyebabkan memburuknya hubungan berkomunikasi,

Berdasarkan gambaran di atas, disertai dengan hasil wawancara, peneliti mendapat informasi sebagai berikut. Didalam pengawasan, Seperti pada pengawasan yang dilakukan untuk mengevaluasi tidak sesuai standar yang sudah ditetapkan dari perusahaan, sehingga tidak adanya penilaian pekerjaan dari pimpinan terhadap karyawan. Pada proses kerja yang berlangsung maka akan masa dimana terjadi kesalahan dalam proses pekerjaan yang dilakukan para karyawan. Kurang jelasnya para pengawas dalam mengoreksi kesalahan yang dilakukan oleh karyawan sehingga perbaikan akan kesalahan yang dilakukan karyawan kurang maksimal.

Dalam kondisi kerja perusahaan yang kurang merasa aman serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam peningkatan kepuasan karyawan. Dalam sirkulasi udara yang kurang begitu baik, kurangnya fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan dan ukuran ruang yang dinilai kurang luas mengakibatkan tumpukan barang ada di mana-mana.

Pada saat melakukan atau proses kerja yang berlangsung terjadi maka sangat lah penting menjaga suasana yang kondusif terlebih lagi dalam hal komunikasi dicerminkan dengan hubungan yang semakin baik, kurangnya para karyawan dalam melakukan interaksi berkomunikasi pada atasan akan mempengaruhi kepuasan karyawan dengan kurang menjaga betapa pentingnya hubungan antar karyawan menyebabkan memburuknya hubungan berkomunikasi, perintah atau intruksi atasan yang kurang menyenangkan membuat semangat melaksanakan pekerjaan karyawan menurun.

Dikarenakan adanya fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek Unit LRT Divisi Regional III Palembang PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dengan judul **“Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Adakah Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance

LRT Divisi Regional III Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT Divisi Regional III Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai bahan masukan bagi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Maintenance LRT untuk bahan pertimbangan dalam menyelesaikan permasalahannya yaitu Pengaruh Pengawasan, Kondisi Kerja, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- A W Suranto. 2014. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pranada Media Group.
- Bintoro, Drs. 2017. *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta : gavamedianet.
- Dr. M. Kadarisman. 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Djumadi. 2015. *Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Nonformal di Jawa Timur*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 4, No. 3, pp. 441-420.
- Fakhrurrazi, CI. 2020. *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Citra Husada Sigli*, Vol. 2, No 1, ISSN:2685-1024.
- Fauzi, Fitriya. Abdul Basyith Dencik, dkk. *Metode Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Hasan, M. Iqbal. 2015. *Pokok-Pokok Statistik 2 (Statistik Inferensif) (Edisi 2)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan Desmawaty, hayanuddin safri, elvina. 2019. *Pengaruh Komunikasi, Efektivitas Kepemimpinan dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhanbatu*, Vol.1 No.2.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Muhraweni, Rasyid, Gunawan. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*, Volume 2 Nomor 1.
- Putri Ina Namora Putri, Edy. 2019. *Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Expravet Nasuba Medan*, Volume 7.

Primandaru Leksi Dinarizka, Diana Sulianti K. Tobing, Dewi Prihatini. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember*, Vol. 12, No. 2 Hal. 204 - 211

Sitinjak Lulu Novena. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan)*, Vol. 60 No. 2.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.

Suyanto, Danang. 2014. *Uji Validitas dan Realibilitas (Edisi 1)*. Jakarta : buku seru.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT .Raja Grafindo Persada.