

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. NAPOLY FURNITURE KOTA PALEMBANG
SAAT PANDEMI COVID-19**



Skripsi

Nama : Jelita Fatma Aldyna

NIM : 212017259

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. NAPOLY FURNITURE KOTA PALEMBANG
SAAT PANDEMI COVID-19**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memenuhi Gelar Sarjana**



Skripsi

Nama : Jelita Fatma Aldyna

NIM : 212017259

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jelita Fatma Aldyna

Nim : 212017259

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Napoly Furniture Palembang saat Pandemi Covid-19

Dengan ini saya menyatakan :

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

Palembang, April 2021



Jelita Fatma Aldyna

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Napoly Furniture Palembang saat Pandemi Covid-19
Nama : Jelita Fatma Aldyna
Nim : 212017259
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi: Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2021

Pembimbing I



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

Pembimbing II



Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M
NIDN : 0215117901

Mengetahui,

Dosen

dan Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Waktu bagaikan pedang, jika kamu tidak memanfaatkannya dengan baik,
maka ia akan memanfaatkanmu”. (HR.Muslim)**

**“Dunia ibarat bayangan, kalau kamu berusaha menangkapnya, ia akan lari.
Tapi kalau kamu membelakanginya, ia tak punya pilihan selain
mengikutimu”. (Ibnu Qayyim Al Juziyyah)**

**“Jangan menjelaskan dirimu kepada siapapun, karna yang menyukaimu
tidak butuh itu. Dan membencimu tidak percaya itu”. (Ali Bin Abi Thalib)**

PERSEMBAHAN

**Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan yang Maha Esa, Skripsi ini saya
persembahkan untuk :**

- 1. Kedua Orang Tuaku Ayah Rinaldi dan Ibunda Marlina**
- 2. Adik laki-laki saya Maulana Nabil Fikri dan Ramadhan
Dzaky Fikri**
- 3. Bapak/ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Palembang**
- 4. Dosen Pembimbing Akademik Ahmad Adi Arifai S.E,M.M.**
- 5. Team Suport system Anggota DPD RI Ibunda Arniza
Nilawati S.E,M.M**
- 6. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Palembang.**

PRAKATA

Assalamualaikum Warohmatullahi Wabarokatu

Alhamdulillah puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. NAPOLY FURNITURE KOTA PALEMBANG SAAT PANDEMIC COVID-19**, yang merupakan salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana dalam ilmu Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Sehingga penulis dapat menyelesaikan waktu yang telah dijadwalkan.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua tercinta ayahanda Rinaldi dan Ibunda Marlina, penulis persembahkan karya kecil ini untuk cahaya hidupku yang senantiasa saat suka maupun duka, yang selalu mendampingi dan membimbing, yang selalu memanjatkan doa, waktu, semangat didikan, motivasi serta material yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi. Penulis meminta maaf jika dalam laporan ini masih terdapat banyak kekurangan karna proses penyusunan laporan ini tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang sangat berat. Dalam penulisan laporan ini laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. penulis juga tidak lupa menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang beserta staff dan karyawan/ karyawati.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku dekan Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta staff dan karyawan/karyawati.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku ketua program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., selaku pembimbing I dan Bapak Adi Arifai S.E., M.M., selaku pembimbing II, yang telah mengarahkan

serta memberi saran yang sangat berguna dalam membantu menyelesaikan penelitian ini.

5. Bapak Gumar Herudiansyah,S.E.,M.M Selaku Penelaah I Usulan Penelitian dan Ibu Nadia Afriliana,S.E.,M.Si Selaku Penelaah II Usulan Penelitian yang telah mengarahkan serta memberi saran yang sangat berguna dalam membantu menyelesaikan Usulan penelitian.
6. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Seluruh pegawai dan staff akademi prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Ayahanda Rinaldi dan ibunda Marlina yang telah membantu saya dari segi materi maupun non materi, selalu mendoakan, menasehati, dan juga memberi semangat serta motivasi untuk penulis.
9. Kedua adik laki-laki saya Maulana nabil fikri dan Ramadhan dzaky fikri yang selalu mendoakan dan mendukung.
10. Seluruh sahabat dan teman-teman terbaik dari awal 2017 sampai akhir penelitian yang selalu memberi dukungan dan motivasi satu sama lain.
11. Seluruh karyawan PT. Napoly Furnitur Kota Palembang dan seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner.

Semoga Allah SWT memberikan barokah atas kebaikan dan juga jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik darinya. Penulis menyadari laporan ini masih jauh dari kata sempurna , oleh karna itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak lainnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya. Walaikumsalam Wr.Wb

Palembang, April 2021

Jelita Fatma Aldyna

DAFTAR ISI

Halaman Sampai Luar.....	i
Halaman Sampul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Praka	vi
Daftar isi.....	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Halaman Abstrak Bahasa Indonesia.....	xii
Halaman Abstrak Bahasa Inggris.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A...Latar Belakang Masalah.....	15
B...Rumusan Masalah.....	21
C...Tujuan Penelitian.....	22
D...Manfaat Penelitian	22

BAB II KAJIAN PUSTAKAAN, KERANGKA, PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A...Landasan Teori	23
B...Penelitian Sebelumnya.....	33
C...Kerangka Pemikiran	35
D...Hipotesis.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

A...Jenis Penelitian.....	37
B...Lokasi Penelitian	37
C...Operasionalisasi Penelitian.....	38
D...Populasi dan Sampel.....	39
E... Data yang Diperlukan.....	41
F... Metode Pengumpulan Data.....	42
G...Analisis Data dan Teknik Analisis.....	43

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A...Hasil Penelitian.....	50
B... Pembahasan Penelitian.....	73

C...BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A...Simpulan	79
B... Saran	80

Daftar pustaka.....	81
---------------------	----

Lampiran.....	
---------------	--

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jawaban responden tentang kepuasan kerja karyawan.....	18
Table II.1 Kerangka berfikir	35
Table III.1 Definisi Oprasionalisasi Variabel.....	38
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Napoly Furniture Palembang.....	39
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	53
Tabel IV.2 Uji Reliabilita	54
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Tabel IV.6 Kepuasan Kerja Karyawan.....	59
Tabel IV.7 Lingkungan Kerja.....	62
Tabel IV.8 Komunikasi.....	65
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
Tabel IV.10 ANOVA... ..	70
Tabel IV.11 Uji t.....	72
Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

- 1 : Daftar Kuesioner Untuk Responden Lampiran
- 2 : Surat Balasan Perusahaan untuk Penelitian Lampiran
- 3 : Sertifikat AIK Lampiran
- 4 : Sertifikat Komputer Lampiran
- 5 : Hasil Uji Validitas Lampiran
- 6 : Hasil Uji Reliabilitas Lampiran
- 7 : Tabulasi Data Sampel Kuesioner Lampiran
- 8 : Uji F Lampiran
- 9 : Uji t Lampiran
- 10: Bebas Plagiat
- 12: Kertas Bimbingan Skripsi
- 13: Sertifikat SPSS

ABSTRAK

Jelita Fatma Aldyna/212017259/2021/ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Napoly Furniture Palembang Pada saat Pandemi Covid-19/ Manajemen Sumer Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Napoly Furniture Palembang Pada Saat Pandemi Covid -19. Tujuannya adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Napoly Furniture Palembang Pada Saat Pandemi Covid -19. Populasi penelitian ini adalah Karyawan PT Napoly Furniture Palembang 250 Karyawan. Sampel terpilih sebanyak 72 Responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel Random Sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dari analisis regresi linier berganda $Y = 1,140 + 0,368 X_1 + 0,287 X_2$. Secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan menunjukkan nilai $F_{hitung} (8,551) > F_{tabel} (2,38)$ dengan tingkat sig.F $0,001 < 0,1$. Secara persial diketahui Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan nilai $t_{hitung} (3,329) > t_{tabel} (1,667)$, dengan tingkat sig.t $0,001 < 0,1$. Pengaruh Komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan nilai $t_{hitung} (2,116) > t_{tabel} (1,667)$, dengan tingkat sig.t $0,038 < 0,1$. Bahwa ada pengaruh Lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Napoly Furniture Palembang.

Kata Kunci : pengaruh Lingkungan, Komunikasi, Kepuasan kerja Karyawan

ABSTRACT

Jelita Fatma Aldyna /212017259 /2021 / The Effects of Work Environment and Communication on Job Satisfaction of PT. Napoly Furniture Palembang Employees During the Covid-19 Pandemic / Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study was to find out whether there was an effect of work environment and communication on job satisfaction of PT. Napoly Furniture Palembang employees during the Covid-19 pandemic. The aim was to determine the effect of work environment and communication on job satisfaction of PT. Napoly Furniture Palembang employees during the Covid-19 pandemic. The population of this research was employees of PT. Napoly Furniture Palembang with 250 employees. The selected sample was 72 respondents with a sampling technique that was random sampling. The data collection technique used a questionnaire. The method used quantitative. The analysis technique in this research was multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination. The results of the multiple linear regression analysis showed $Y = 1.140 + 0.368 X_1 + 0.287 X_2$. Simultaneously showed that there was a positive and significant effect of Work Environment and Communication on Employee Job Satisfaction by showing the value of $F_{count} (8.551) > F_{table} (2.38)$ with a sig.F level of $0.001 < 0.1$. Partially it was known that the work environment gave effects on employee job satisfaction, the value of $t_{count} (3.329) > t_{table} (1.667)$, with a sig.t level of $0.001 < 0.1$. The effect of communication on employee job satisfaction showed $t_{count} (2.116) > t_{table} (1.667)$, with a sig.t level of $0.038 < 0.1$. There was an effect of work environment and communication on job satisfaction of employees of PT Napoly Furniture Palembang.

Keywords: environmental influence, communication, employee job satisfaction



August 4, 2021



BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting Dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelolah perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumer daya manusia juga merupakan faktor yang paling penting dalam operasional suatu perusahaan, selain itu keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas. Maka perusahaan memerlukan tenaga kerja dengan tingkat keterampilan yang tinggi serta memiliki integritas yang baik. Sehingga sudah seharusnya sumber daya manusia harus di kelolah secara tepat, salah satunya dengan menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi (Syamsuddinnor ; 2014). Perusahaan tidak dapat menganggap bahwa sumber daya manusia sebagai alat pencapaian tujuan semata. Perusahaan juga harus dapat member perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari tenaga kerja terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Adanya harapan yang diinginkan oleh karyawan dengan kenyataan yang ada dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari

karyawan merasa perlu mendapatkan faktor pendukung yang mampu memberikan kepuasan sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan aktivitas dengan baik. Salah satu faktor pendukung itu adalah lingkungan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara optimal (Robbin : 2015). Kebijakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pokok berhasilnya perusahaan untuk mempertahankan kondisi perusahaannya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja bagi kelangsungan jalannya perusahaan, maka perusahaan selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen wajib memotivasi para karyawan dengan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para karyawan sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Kepuasan kerja para karyawan itu Nampak dalam sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan efek-efek negative seperti semangat kerja yang rendah, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang tinggi, dan lain sebagainya. Hal-hal ini harus dihindari karna tidak menguntungkan perusahaan. Dengan terjadinya kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja diharapkan karyawan dapat lebih kooperatif dalam mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja dalam organisasi

sangat berperan dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Termasuk manusia dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun antara rekan kerja. Hubungan baik tersebut juga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Komunikasi juga berperan penting dalam berorganisasi. Komunikasi merupakan faktor yang paling penting dalam bekerja. Para karyawan akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan maupun rekan kerja agar tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Komunikasi yang efektif apabila pengiriman pesan dan penerima pesan bersama-sama mencapai pengertian dan kesimpulan yang sama sesuai dengan yang dimaksudkan, tentang apa yang sebenarnya yang diinformasikan. Pimpinan atau manajer menyampaikan semua fungsi manajemen dan tugas manajemen dan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, semuanya dilakukan melalui komunikasi kepada bawahannya. Apabila komunikasi dapat meningkatkan kreativitas kerja karyawan sehingga diharapkan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai.

Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Di katakan demikian karna komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan berorganisasi di sampaikan oleh satu pihak ke pihak lain. Dari ketiga fenomena tersebut yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif pada PT. Napoly Furniture, komunikasi yang masih bersifat formal mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan pula oleh faktor kepuasan kerja,

kepuasan karyawan akan timbul apabila karyawan merasa senang dan puas terhadap lingkungan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari pendapat PT.Napoly Furniture Palembang pada table kuesioner sebagai berikut :

Table I.I
Jawaban Responden tentang Kupuasan kerja Karyawan
PT Napoly Furnitue Palembang

No	Pertanyaan	STP	TP	N	P	SP
1	Karyawan memberikan dukungan yang baik kepada rekan yang lainnya saat masa pandemic covid19		85%			
2	Karyawan mentaati peraturan saat masa pandemic covid19		80%			
3	Karyawan mendapat perhatian dan suport dari atasan atau rekanLainnya saat menjalankan protocol kesehatan pada masa pandemic covid19		85%			
4	Lingkungan pekerjaan karyawan merasa nyaman saat menjalankan protocol kesehatan pada masa pandemic covid19	80%				
5	Karyawan sudah melakukan komunikasi dengan baik pada masa pandemic covid19		80%			
6	Komunikasi dari pimpinan dalam kantor terjalin dengan baik	80%				

Sumber data : PT.Napoly Furniture Palembang 2020

Keterangan :

- SP : Sangat Puas
- P : Puas
- TP : Tidak Puas
- N : Netral
- STP : Sangat Tidak puas

Dari tabel di atas PT Napoly Furniture Palembang menunjukkan bahwa jawaban kepuasan kerja yang di rasakan karyawan kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang mengeluh, pekerjaan yang banyak membuat jam kerja berlebih pada saat masa pandemi. Kondisi ini menyebabkan rasa bosan dan lelah karna menurunkan semangat dan gairah karyawan dalam bekerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan komunikasi yang terbatas yang menyebabkan kurangnya harmonis.

Lingkungan kerja meliputi hubungan karyawan, tingkat kebisingan, peraturan, sirkulasi dan keamanan. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja saat ini karyawan harus lebih ekstra menjaga kesehatan, kebersihan lingkungan kantor dan diri sendiri aggar terhindar dari pandemi covid 19, ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara bisa membuat konsentrasi karyawan terganggu.

Konsentrasi yang di lihat dari tolak ukurnya yaitu keterbukaan ,empati sikap mendukung dan kesetaraan, selama ini komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik namun ada permasalahan yang terjadi pada komunikasi di antaranya yaitu, keterbatasan berkomunikasi saat masa pandemi ini, berjaga jarak saat berkomunikasi, kurangnya memperoleh informasi yang utuh. Kesalah pahaman

akibatnya komunikasi dapat mengakibatkan karyawan mengalami ketidak puasan saat bekerja.

Permasalahan-permasalahan yang terjadi seperti yang telah di jelaskan di atas terjadi karena karyawan tidak terbiasa saat peraturan dan keamanan baru di perusahaan terutama mempedulikan kesehatan karyawan harus tetap optimal sehingga karyawan kurang memiliki pemahaman dalam melaksanakan pekerjaannya seperti selalu menjaga jarak antar karyawan dengan karyawan lainnya. Kurangnya hubungan baik dengan karyawan dalam lingkungan kerja membuat karyawan merasa berat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan perusahaan, kurangnya informasi yang di dapatkan penyampaian informasi pun terbatas karna adanya jarak untuk memenuhi salah satu syarat protocol kesehatan bahkan ada karyawan yang dengan sengaja melewati atau lalai dalam menggunakan masker dan mencuci tangan sehingga hal tersebut dapat berpegaruh terhadap hubungan karyawan dan sikap saling mendukung.

Masalah lain yang berkaitan dengan keadaan lingkungan kerja karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan, sehingga sering menimbulkan ketidak puasan karyawan dalam bekerja. Berat ringannya suatu pekerjaan pun tidak sesuai dengan tingkat pendidikan di tambah lagi masa pandemic ini gaji yang di berikan atau tunjangan karyawan saat pandemic saat ini kurang memuaskan bagi karyawan yang bekerja di luar rumah dengan resiko yang cukup besar. Keamanan di perusahaan seperti Suara bising dari mesin oprasional kadang mengganggu karyawan lain yang sedang bekerja sehingga menyebabkan karyawan lain tidak

fokus dalam menjalankan pekerjaannya. Kenyaman karyawan sangat terganggu karena adanya peraturan yang mengharuskan karyawan mengikuti protocol kesehatan guna menghindari dan membantu pemutusan rantai covid 19.

Berdasarkan uraian diatas maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Napoly Furniture Kota Palembang Saat Pandemi Covid-19.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskan masalahnya, sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja dan komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Napoly Furniture Palembang saat Pandemi Covid-19.
2. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Napoly Furniture Palembang saat Pandemi Covid-19.
3. Adakah Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Napoly Furniture Palembang saat pandemic Covid-19.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan di atas, penulis ini bertujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi terhadap Kepuasan Karyawan PT. Napoly Furniture Palembang saat Pandemi Covid-19.
2. Mengetahui Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Napoly Furniture Palembang saat Pandemi Covid-19.
3. Mengetahui Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Napoly Furniture Palembang saat Pandemi Covid-19.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan atau masukan bagi perusahaan atau instansi, khususnya bagi sumber kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut dan sumbangan kepustakaan untuk Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Bagi Penulis

Diharapkan melalui penelitian ini, penulis dapat menerapkan teori- teori yang telah diperoleh, sekaligus mendapatkan tambahan pengetahuan serta

informasi dalam mempelajari dan mengatasi masalah-masa

DAFTAR PUSTAKA

- Syamsuddinnor, 2014 . *Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank syariah Mandiri Palembang.*
- Robbin, 2015 . *Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis.*
- Wursanto, 2016 . *Pengaruh Komunikasi Terhadap Komunikasi Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.* Jakarta: Gava media.
- Spector, 2013 . *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.* Malang: *Jurnal Administrasi Bisnis.*
- Mangkunegara 2015. *Sumber Daya Manusia perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sedermayanti, 2011 . *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja.* Bandung: Penerbit CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D.* Bandung : Pt.Alfabet.
- Sugiyono. 2011. *Statistika untuk penelitian.* Bandung. Penerbit : Pt.Alfabet.
- Anoraga. 2012 . *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Studi Pada Fakultas Ekonomi.* Semarang.
- Devito . 2016 . *Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Schermerhorn . 2015. *Manajemen sumber daya manusia.* Penerbit: Kencana Prenada Media.

- Brandlim. 2015 .*Manajemen Kominikasi Edisi Kelima*. Penerbit: Rajawali Pers.
- Benny Irawan. 2016. *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Pt.Presol Indo Prima Palembang.
- Kamir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wilson, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabet
- Muhammad Busro 2018. *Manajemen Mwtode Penelitian untuk Manajemen dan Akutansi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pulu Dua. Jakarta : Bumi Aksara