

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN GAJI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SURVEYOR
INDONESIA (PERSERO) CABANG PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Shafira Maharani

NIM : 212020198

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN GAJI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SURVEYOR
INDONESIA (PERSERO) CABANG PALEMBANG**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Shafira Maharani

NIM : 212020198

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Shafira Maharani
NIM : 212020198
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni 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 atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam 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, Mei 2024



METER
TEMPORAL
79AKX82993614

Shafira Maharani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Gaji Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero)
Cabang Palembang

Nama : Shafira Maharani
NIM : 212020198
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Mei 2024

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,



Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si
NIDN : 0220018901

Mengetahui,
Dekan
u.p. Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Allah tidak mengatakan hidup ini mudah.

Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

(QS. Al-Insyirah : 5-6)

Dan satu lagi,

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

(QS. Al-Baqarah : 286)

Jadilah kuat, untuk segala hal yang membuatmu patah. It's okay, just say it
"qadarullah"

Dengan rasa syukur dan nikmat yang telah diberikan Allah SWT. Kupersembahkan skripsi ini untuk :

1. Kedua orang tuaku tercinta Ayah Yongki Ottoman, S.E dan Ibu Dwi Ernawati.
2. Kedua saudaraku tercinta Reizki Amelia Putri, S.E dan Rio Al Rasyid, S.Komp , beserta keluarga besar.
3. Pembimbing skripsi Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si.
4. Almamater kebanggaan.

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang”. Skripsi ini diajukan untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Yongki Ottoman dan Ibunda Dwi Ernawati. Kedua saudaraku, Reizki Amelia Putri dan Rio AL Rasyid, serta keluarga besar dan sahabat perjuangan.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan apresiasi yang sebesar-besarnya, penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang dengan penuh kesabaran membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang sangat memotivasi sehingga skripsi ini diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang terbaik yang telah membimbing penulis.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membimbing, mendidik serta mengajarkan ilmu dan memberikan nasihat-nasihat yang

membuat penulis semangat untuk menuntut ilmu serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran dalam mengurus administrasi.

7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan memberikan kontribusi kepada penulis dalam penelitian.
8. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Yongki Ottoman. Orang hebat yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta. Terima kasih telah percaya atas semua keputusan yang telah penulis ambil untuk melanjutkan mimpinya, serta doa *support* dan motivasi yang selalu membuat penulis percaya bahwa penulis mampu menyelesaikan skripsi ini hingga akhir. Sehat selalu Ayah dan hiduplah lebih lama lagi harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya. *I love you more* Ayah.
9. Pintu surgaku, Ibunda Dwi Ernawati. Mustahil penulis mampu melewati semua permasalahan yang penulis alami selama ini jika tanpa doa, ridha, dan dukungan dari beliau. Terima kasih Ibu, berkatmu, ternyata saya mampu. Terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan saya, terimakasih untuk semua doa dan dukungan ibu saya bisa berada di titik ini. Sehat selalu Ibu dan hiduplah lebih lama lagi harus selalu ada disetiap perjalanan dan pencapaian hidup saya juga, *I love you more* Ibu.
10. Kepada cinta kasih kedua saudara saya, Reizki Amelia Putri dan Rio Al Rasyid. Terima kasih atas segala doa, usaha, motivasi yang telah diberikan kepada adik terakhir ini, yang selalu memberikan semangat kepada penulis serta menjadi partner jalan-jalan untuk melepas beban selama proses penulisan skripsi ini.
11. Teruntuk Ramasera Andolisva, Fitri Anggi Paratini, Yuniar Putri Rizky, dan Rizky Adinda, sahabat penulis yang selalu menemani, memberi motivasi dan semangat yang luar biasa dari penulis SMA hingga saat ini. Terima kasih sudah menjadi sahabat yang sangat baik bahkan seperti saudara. Terima kasih karena tidak pernah meninggalkan penulis sendirian, selalu menjadi garda terdepan saat penulis membutuhkan bantuan serta selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama ini.

12. Teruntuk Devi Safitri, Fitria Nurkomariah dan Vamelia Natasha Putri, sahabat yang telah banyak membantu dan menemani setiap penulisan skripsi ini dari maba hingga menjadi mahasiswa akhir saat ini. Terima kasih karena sudah menjadi partner terbaik dalam proses penulisan tugas akhir ini mulai dari penyusunan proposal, pengurusan berkas seminar, penelitian, proses olah data, persiapan sidang, hingga wisuda.
13. Teruntuk Tika Pertiwi Putri, Nanda Dwi Agustiara, Tasya Aisyah Putri dan Windy Meyrasari, sahabat yang kebersamaan selama proses penulisan akhir ini. Terimakasih sudah menjadi partner bertumbuh dari segala kondisi yang tidak terduga, menjadi pendengar yang baik untuk penulis serta menjadi orang yang selalu memberikan semangat dan meyakinkan bahwa segala masalah yang dihadapi selama proses skripsi akan berakhir.
14. *Last but not least* kepada diri saya sendiri, Shafira Maharani. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri dari titik ini, walaupun sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih karena tidak menyerah dan melalui masa-masa hancur kemarin dengan sangat baik dan dapat mengendalikan diri dari tekanan yang sangat menguras energi. *And yes, You got trough this very well.* Berbahagialah selalu dimanapun berada, Shafira. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya penulis ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Palembang, Mei 2024

Shafira Maharani

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	ix
Halaman Daftar Tabel	xi
Halaman Daftar Lampiran.....	xii
Abstrak	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	11
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Pemikiran.....	37
D. Hipotesis.....	40
BAB III. METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Operasionalisasi Variabel	43
D. Populasi Dan Sampel	44
E. Data yang Diperlukan	46
F. Metode Pengumpulan Data.....	47
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	48

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	57
A. Hasil Penelitian	57
B. Pembahasan Hasil Penelitian	79
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	90
A. Simpulan	90
B. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN.....	94

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Data Hasil Pra Riset Kepuasan Kerja Karyawan	4
Tabel I.2 Data Pra Riset	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	36
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	43
Tabel III.2 Populasi dan Sampel Karyawan	45
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	63
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	64
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	65
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	67
Tabel IV.9 Jawaban Responden Variabel Komunikasi.....	69
Tabel IV. 10 Jawaban Responden Variabel Gaji	71
Tabel IV.11 Regresi Linear Berganda	73
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Simultan)	75
Tabel IV.13 Hasil Uji t (Parsial).....	76
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran 2 Tabel Tabulasi.....	98
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	104
Lampiran 4 Uji Regresi Linear Berganda.....	108
Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden.....	109
Lampiran 6 Tabel Distribusi F.....	117
Lampiran 7 Tabel Distribusi T.....	118
Lampiran 8 Tabel Distribusi R.....	119
Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset.....	121
Lampiran 10 Bukti Pelunasan BPP.....	122
Lampiran 11 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi.....	123
Lampiran 12 Plagiasi Turnitin.....	124
Lampiran 13 Sertifikat Komputer.....	125
Lampiran 14 Sertifikat SPSS.....	127
Lampiran 15 Sertifikat AIK.....	128
Lampiran 16 Sertifikat Lainnya.....	129
Lampiran 17 Dokumentasi.....	138
Lampiran 18 Persetujuan Perbaikan Skripsi.....	139
Lampiran 19 Biodata Penulis.....	140

ABSTRAK

Shafira Maharani/212020198/2024/Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan gaji secara bersama-sama dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang. Dalam penelitian ini populasi sebanyak 109 karyawan dan sampel sebanyak 52 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yaitu kuesioner. Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif di kuantitatifkan. Uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi (R_2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antar variabel lingkungan kerja (X_1), komunikasi (X_2), dan gaji (X_3) secara bersama-sama terhadap (Y) kepuasan kerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang. Adanya pengaruh lingkungan kerja (X_1) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang, adanya pengaruh komunikasi (X_2) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang, dan adanya pengaruh gaji (X_3) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang. Nilai koefisien determinasi menunjukkan kontribusi lingkungan kerja, komunikasi, dan gaji terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang sebesar 71,2% sedangkan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: kepuasan kerja, lingkungan kerja, komunikasi, gaji

ABSTRACT

Shafira Maharani/212020198/2024/The Influence of Work Environment, Communication and Salary on PT Employee Job Satisfaction. Surveyor Indonesia (Persero) Palembang Branch/Human Resources Management.

This research aims to determine the influence of the work environment, communication, and salary jointly and partially on the job satisfaction of PT employees. Surveyor Indonesia (Persero) Palembang Branch. In this study the population was 109 employees and the sample was 52 employees. The data used in this research are primary and secondary data. The data collection method is a questionnaire. The analysis used is qualitative analysis which is quantitative. The instrument test consists of validity and reliability tests. The analysis techniques used are multiple linear regression analysis, F and t hypothesis testing and the coefficient of determination (R^2). The research results show that there is a positive influence between the work environment variables (X_1), communication (X_2), and salary (X_3) together on (Y) employee job satisfaction at PT. Surveyor Indonesia (Persero) Palembang Branch. There is a partial influence of the work environment (X_1) on employee job satisfaction (Y) PT. Surveyor Indonesia (Persero) Palembang Branch, there is a partial influence of communication (X_2) on employee job satisfaction (Y) PT. Surveyor Indonesia (Persero) Palembang Branch, and the partial influence of salary (X_3) on employee job satisfaction (Y) PT. Surveyor Indonesia (Persero) Palembang Branch. The coefficient of determination value shows the contribution of the work environment, communication and salary to the job satisfaction of PT employees. Surveyor Indonesia (Persero) Palembang Branch was 71.2% while the remaining 28.8% was influenced by other variables not included in this research.

Keywords: job satisfaction, work environment, communication, salary

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangatlah penting karena perkembangan suatu organisasi sangat bergantung pada sifat sumber daya manusia. Semakin baik sifat perwakilan suatu organisasi semakin besar komitmennya terhadap berbagai organisasi. Perusahaan mempunyai kewajiban untuk memperhatikan seluruh aspek program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menciptakan karyawan yang berkompeten tinggi dan budaya bersaing, karena karyawan merupakan aset yang berharga dan memerlukan perawatan dan pengembangan yang baik.

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan yang berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Ansory, 2018:59).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aset penting yang bertindak sebagai faktor pecentage utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas institusi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui manajemen

sumber daya manusia. Sains dan keahlian mengatur ikatan dan andil tenaga agar efektif dan efisien dalam mendukung dan terbentuknya misi perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016:10).

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 pekerjaannya dan segala sesuatu yang tidak dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko dalam Sutrisno, 2023:75). Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah lingkungan kerja. 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 (Sedarmayanti dalam Yoyo, dkk, 2018:02). Setiap karyawan sebagai seorang manusia tentunya sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat lah mempengaruhi kepuasan karyawan, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga akan diperoleh hasil kerja yang

maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Enny, 2019:56-57).

Komunikasi adalah proses untuk saling memahami antar dua arah, yang dimana seorang partisipan bertukar gagasan, perasaan, informasi serta juga menciptakan banyak makna (Ginting, 2017:7). Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian dan adaptasi yang dinamis antara dua orang atau lebih dalam sebuah interaksi langsung maupun tidak langsung dengan terjadinya pertukaran, makna, ide, perhatian dan perasaan (April, 2018:5).

Gaji adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam periodik waktu tertentu. Gaji yang diberikan bervariasi tergantung bagian, divisi dan perwilayah tertentu. Gaji yang diberikan bertujuan untuk memotivasi dan meningkatkan semangat kerja karyawan atau tenaga kerja. Gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja (Hasibuan, 2016:118). Gaji yang diberikan karyawan akan mempengaruhi kepuasan dan semangat kerja karyawan, dengan gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan seorang karyawan baik kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder.

PT. Surveyor Indonesia (Persero) adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang TIC (*Testing, Inspection and Certification*) pada sektor industri, pemerintah, pengembangan wilayah, minyak dan gas bumi, mineral, lingkungan, pertanian serta manajemen *outsourcing*. PT.

Surveyor Indonesia (Persero) memiliki 12 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang terletak di Jalan Soekarno-Hatta No. 2040 A Kelurahan Karya Baru Kecamatan Alang-Alang Lebar, Palembang, Sumatera Selatan 30152. Perusahaan ini bergerak dalam bidang survey, inspeksi dan konsultasi yang ada di Palembang. PT. Surveyor Indonesia (Persero) memberikan beberapa layanan berupa pemeriksaan teknis, survey, pengkajian, penilaian pengawasan, auditing serta konsultasi.

Guna mengetahui fenomena yang ada pada PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang penulis melakukan pra riset dalam hal mengetahui fenomena kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan kuesioner yakni berdasarkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel I.1
Data Hasil Pra Riset
Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan
PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang

No.	Pernyataan	Puas	Tidak Puas
Kepuasan Kerja (Y)			
1.	Karyawan merasa puas dan sukarela membela perusahaan	10 (33%)	20 (67%)
2.	Karyawan merasa senang dengan gaya kepemimpinan dari atasan yang dinilai baik dalam berinteraksi dan terkesan memberi semangat motivasi	9 (30%)	21 (70%)
3.	Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	14 (47%)	16 (53%)

Sumber : Data Kuesioner Pra Riset, 2023

Berdasarkan Tabel I.1 Kepuasan kerja karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang masih sangat rendah dilihat dari hasil pra riset pada 30 karyawan. Karyawan sebanyak 67% menyatakan kurang puas dengan sukarela membela perusahaan, bagi para karyawan kondisi perusahaan tempatnya bekerja tidak selalu seperti yang diinginkannya alasannya mereka merasa tidak adanya peningkatan dalam jenjang karir. Sebanyak 70% karyawan merasa kurang puas dengan gaya kepemimpinan dari atasan yang dinilai kurang berinteraksi dengan karyawan dan kurang memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan dan membuat pekerjaan karyawan menjadi kurang maksimal. Dan sebanyak 53% karyawan tidak memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan karena tidak semua karyawan memiliki *skill* atau kemampuan yang sama contohnya ada karyawan yang baru masuk ke dalam perusahaan tetapi sudah mendapatkan perintah untuk mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya maka akan membuat hasil kerja yang kurang maksimal, dapat dilihat bahwasanya banyak karyawan yang memberikan kecenderungan menjawab tidak berdasarkan data tersebut, dapat terlihat pula bahwasanya PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang masih banyak yang merasa kurang puas sehingga mengurangi kreativitas dalam bekerja.

Pra riset yang dilakukan penulis pada karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang, mendapatkan mungkin ada hubungan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Gaji. Adapun hasil Pra riset adalah sebagai berikut :

Tabel I.2
Data Hasil Pra Riset
PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang

No.	Pernyataan	Puas	Tidak Puas
Lingkungan Kerja (X₁)			
1.	Setiap karyawan dapat meningkatkan kemampuan bekerja	13 (43%)	17 (57%)
2.	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai	8 (27%)	22 (73%)
3.	Hubungan komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan baik	6 (20%)	24 (80%)
Komunikasi (X₂)			
1.	Karyawan dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan atau karyawan lainnya	14 (47%)	16 (53%)
2.	Karyawan merasa senang karena pekerjaan karyawan didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan	6 (20%)	24 (80%)
3.	Karyawan memiliki hubungan yang semakin baik dengan karyawan lainnya	11 (37%)	19 (63%)
Gaji (X₃)			
1.	Kelayakan gaji yang diterima karyawan dari perusahaan dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga	14 (47%)	16 (53%)
2.	Karyawan memiliki motivasi saat bekerja	12 (40%)	18 (60%)
3.	Karyawan merasa puas dan senang karena perusahaan menepati janji untuk menaikkan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan	13 (43%)	17 (57%)

Sumber : Data Kuesioner Pra Riset, 2023

Kepuasan kerja bisa ditentukan oleh lingkungan tempat kerja PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang masih dirasakan kurang baik. Berdasarkan Tabel I.2 terlihat masih terdapat masalah dari 30 karyawan yang menjadi responden, sebanyak 57% setiap karyawan masih kurang dapat meningkatkan kemampuan bekerja. Ketidaksesuaian lingkungan kerja bisa mempersulit karyawan untuk melaksanakan tanggung jawabnya, sedangkan

lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya, sebagai akibatnya menaikkan produktivitas. Sebanyak 73% penerangan/cahaya di tempat kerja belum memadai dikarenakan kurangnya penerangan atau cahaya yang memadai di lingkungan kerja dapat berdampak negatif terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan menyebabkan ketidakpuasan kerja menurun. Sebanyak 80% komunikasi antar rekan kerja kurang berjalan dengan baik sehingga dapat membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Hal ini disebabkan dari beberapa faktor yang dialami perusahaan seperti, situasi lingkungan kerja yang kurang baik membuat karyawan kurang fokus sehingga kemampuan bekerjanya pun menurun, intensitas cahaya membuat karyawan kurang nyaman karena penerangan/cahaya di tempat kerja belum memadai, serta kurangnya hubungan kerjasama antar karyawan karena kurangnya komunikasi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

Berdasarkan tabel pra riset I.2 di atas, komunikasi dapat dilihat bahwa sebanyak 53% karyawan masih kurang dapat memahami pesan dan masih kurang mampu melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan atau karyawan lainnya sehingga pekerjaan tidak semua dapat diselesaikan dengan baik. Sebanyak 80% karyawan merasa kurang senang karena pekerjaan karyawan belum didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan, karena fasilitas berupa lampu pencahayaan/ penerangan di tempat kerja yang kurang memadai membuat karyawan kurang produktif dalam bekerja menyebabkan ketidakpuasan kerja menurun. Sebanyak 63%

karyawan kurang memiliki hubungan yang semakin baik dengan karyawan lainnya, ini dapat membuat karyawan tidak efektif dalam melakukan kinerja dan ketidaknyamanan di dalam bekerja, sehingga akan berkaitan langsung dengan kepuasan kerja karyawan.

Gaji mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan tabel pra riset tersebut, terdapat 53% kelayakan gaji yang diterima karyawan dari perusahaan belum dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga, karena gaji yang diterima belum sesuai dengan target-target yang ditetapkan belum tercapai, hal ini menimbulkan ketidakcukupan dalam memenuhi kebutuhan. sehingga membuat karyawan merasa tidak puas dengan kelayakan gaji yang diterima dari perusahaan. Sebanyak 60% karyawan kurang memiliki motivasi saat bekerja, bisa muncul jika karyawan merasa kurang diakui atau kurang mendapatkan tantangan yang mengacu semangat kerja. Kurangnya peluang pengembangan diri dapat menurunkan motivasi karyawan yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan. Sebanyak 57% karyawan belum merasa puas dan senang karena perusahaan belum menepati janji untuk menaikkan gaji sesuai dengan besaran yang dijanjikan, ketidakpuasan ini dapat muncul karena karyawan mengharapkan kenaikan gaji sebagai pengakuan atas kontribusi dan kinerja karyawan dan ketika janji tersebut tidak dipenuhi hal ini dapat menurunkan motivasi dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Lingkungan Kerja,**

Komunikasi, dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang?
2. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang?
3. Adakah Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang?
4. Adakah Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang.

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini bisa menambah wawasan dan pengetahuan penulis di bidang ekonomi umumnya serta manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada umumnya.

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sumber referensi peneliti selanjutnya, khususnya untuk penelitian yang relatif serupa.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi pengetahuan dan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Surveyor Indonesia (Persero) Cabang Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ardyan, Andre, T. K. I. (2023). Analisis Pengelolaan Keuangan Dan Penerapan PSAP No. 13 Tentang Penyajian Laporan Keuangan Badan Layanan Umum Pada Puskesmas Ciracap. *Journal Of Social Science Research*, Vol 3.
- Asiati, D. (2019). *Metedologi Penelitian Bisnis*. Noer Fikri.
- Budianto, A. K. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol 3.
- Dilla Nuramdhani, E. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ. Universitas Persada Indonesia Y.A.I. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*
- Hasan, I. (2015). *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)* (Edisi Kedua). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Herlando, F. (2018). *Pengaruh Kondisi Kerja, Komunikasi Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarwa Karya Wiguna*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. RajaGrafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Group Penerbit CV. BUDI UTAMA.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rodaskarya.
- Rartnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, Vol 2.
- Rivai Zainal, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Edisi Pert). PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, P. P. (2020). Pengaruh Gaji, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Graha Sarana Duta. Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jurnal Panca Budi*.

- Stefhani Novianty, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan PT. Mayora Indah Tbk (Div. HRD). *Jurnal Buddhi Dharma*. Ekonomi Dan Bisnis, Vol. X, No.X
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Kedua). Alfabeta.
- Sutrisno. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Kencana.
- Yunsepa, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik SOGM Pada PT. Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung. *Jurnal Ecoment Global*, Vol 3 Nomor 1.