



**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WINDU  
BLAMBANGAN SEJATI KECAMATAN KALIPURO  
KABUPATEN BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**MOHAMAD FAEZAL YASIN  
NIM. 120810201219**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**



**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WINDU  
BLAMBANGAN SEJATI KECAMATAN KALIPURO  
KABUPATEN BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

**Oleh:**

**MOHAMAD FAEZAL YASIN  
NIM. 120810201219**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2019**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Mohamad Faezal Yasin  
NIM : 120810201219  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Windu Blambangan Sejati Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi

Menyatakan dengan sungguh bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan maupun paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 24 Juni 2019

Yang menyatakan,

Mohamad Faezal Yasin  
NIM: 120810201219

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Windu Blambangan Sejati Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi

Nama Mahasiswa : Mohamad Faezal Yasin

NIM : 120810201219

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Disetujui Tanggal : 24 Juni 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si.  
NIP. 197501062000032001

Ana Mufidah, S.E., M.M.  
NIP. 198002012005012001

Menyetujui,  
Koordinator Program Studi  
S1 Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.  
NIP. 196901201993031002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WINDU BLAMBANGAN SEJATI  
KECAMATAN KALIPURO KABUPATEN BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nama : Mohamad Faezal Yasin**  
**NIM : 120810201219**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

17 Juli 2019

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Ketua : Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M.Si. : (.....)  
NIP. 197412122000122001**

**Sekretaris : Dra. Sudarsih, M.Si. : (.....)  
NIP. 196212121992012001**

**Anggota : Drs. Eka Bambang Gusminto, M.M. : (.....)  
NIP. 196702191992031001**

Mengetahui

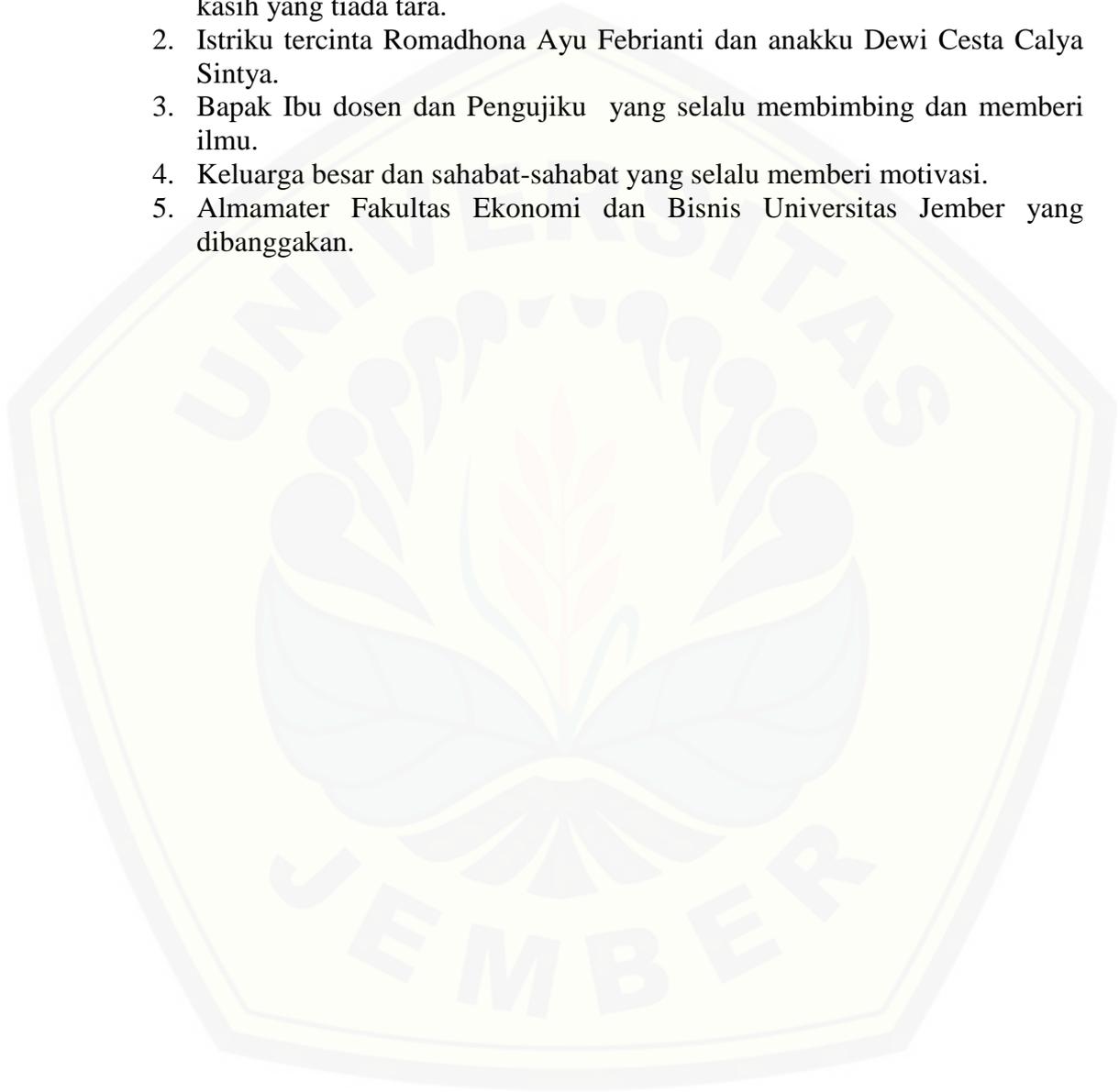
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad, S.E.,M.M., Ak.  
NIP. 197107271995121001

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Ibuku tercinta, Ibu Istiqomah. Sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tiada tara.
2. Istriku tercinta Romadhona Ayu Febrianti dan anakku Dewi Cesta Calya Sintya.
3. Bapak Ibu dosen dan Pengujiku yang selalu membimbing dan memberi ilmu.
4. Keluarga besar dan sahabat-sahabat yang selalu memberi motivasi.
5. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang dibanggakan.



**MOTTO**

- Disiplin adalah jembatan antara cita-cita dan pencapaiannya (Jim Rohn)



## RINGKASAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WINDU BLAMBANGAN SEJATI KECAMATAN KALIPURO KABUPATEN BANYUWANGI**; Mohamad Faezal Yasin, 120810201219; 2019; 98 halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Windu Blambangan Sejati Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi”. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), Komunikasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Windu Blambangan Sejati. Metode sampling yang digunakan adalah *populasi sampling* dengan jumlah responden sebanyak 89 orang. Alat analisis yang digunakan adalah *analisis regresi linear berganda*.

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berusia termasuk dalam usia produktif yaitu 31-50 tahun. Berdasarkan hasil rangkuman distribusi frekuensi jawaban responden terbesar pada variable kepuasan kerja pada indikator pekerjaan yang menantang ( $X_{1.1}$ ) dengan persentase 62,92%, jawaban responden terbesar pada variabel lingkungan kerja pada indikator keamanan ( $X_{2.1}$ ) dengan persentase 64,0%, jawaban responden terbesar pada variabel komunikasi pada indikator hubungan baik ( $X_{3.4}$ ) dengan persentase 66,29%, dan jawaban responden terbesar pada variabel kinerja karyawan pada indikator kemampuan bekerja sama ( $Y_5$ ) dengan persentase 70,78%.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Windu Blambangan Sejati Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi dengan  $\beta = 0,025$ . 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Windu Blambangan Sejati Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi  $\beta = 0,006$ . 3) Komunikasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan T Windu Blambangan Sejati Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi dengan  $\beta = 0,030$ .



## SUMMARY

**THE INFLUENCE OF HIS BEST WORK INSIDE THE SATISFACTION IN DRINKING WATER HAS , WORK ENVIRONMENT , AND COMMUNICATION EMPLOYEES CAN BE TRANSFERRED TO THESE PAY RISES ON PERFORMANCE HE WOULD DO TO PT WINDU BLAMBANGAN INDEED A TRUE DESCENDANT OF KECAMATAN KALIPURO KABUPATEN BANYUWANGI;** Mohamad Faezal Yasin, 120810201219; 2019; the management, of 98; economics faculty and business, jember university

Research is called influence, work satisfaction , work environment and communication on the performance of an employee at PT Windu Blambangan Sejati kecamatan Kalipuro District Banyuwangi. Studies is intended to know the, Work Satisfaction (X1) Workplace (X2 ), Communication (X3) to employee performance (Y). The population of the research is an employee of PT. Blambangan Windu Sejati Sampling method used is the population with the number of respondents sampling 89. As many as people an instrument the analysis used is multiple. linear regression analysis

Based on characteristics of respondents , the majority of was included in productive age namely 31-50 year . According to the summary of a frequency distribution answers respondents at the greatest variable satisfaction work in employment the challenging (X1.1) with the 62,92 % , Answers respondents largest in the environment variable working on security indicators (X2.1) with the 64,0 % , the largest respondents on the communication at the good relations (X3.4) with the 66,29 % , and answers respondents at the greatest performance variables an employee at the ability to cooperate (Y5) with the 70,78 % .

The research results show that: 1) Satisfaction significant work on performance employees of PT Windu Blambangan Sejati kecamatan kabupaten kalipuro banyuwangi with  $= 0,025$ . 2) Workplace significant on performance employees of PT Windu Blambangan Sejati kecamatan kabupaten Kalipuro Banyuwangi  $= 0,006$ . 3) The communication significant employee performance PT Windu Blambangan Sejati kecamatan kabupaten Kalipuro Banyuwangi with  $= 0,030$ .

## PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada ALLAH SWT dan karunianya yang besar sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini .Adapun skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam tulisan ini masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh terbatasnya kemampuan yang dimiliki. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati disampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr.Muhammad Miqdad, S.E,MM.,Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr.Handriyono, M.Si selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Purnamie Titisari, SE, M.Si. selaku dosen pembimbing I dan Ibu Ana Mufidah, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing II atas waktu, arahan, informasi, serta motivasi yang diberikan dalam penulisan skripsi ini.
4. Pahlawan tanpa tanda jasa (bapak/ibu guru dan dosen yang telah berjasa untuk pendidikanku dari tingkat dasar sampai tingkat tinggi).
5. Dr. Diana Sulianti K Tobing, SE., M.Si, Dra. Sudarsih, M.Si, dan Drs. Eka Bambang Gusminto, MM selaku dosen penguji skripsi yang telah banyak memberikan kritik dan saran yang sangat bermanfaat.
6. Kepada kepala Manager PT Windu Blambangan Sejati Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi beserta seluruh karyawan yang telah memberikan izin dan waktu untuk melaksanakan penelitian.
7. Kepada sahabat-sahabat aku tercinta Manis Manja Family: Ardha, Indah, Tyas, Widya, Yogi, Asfi, Wiwi, Intan, Rizal, Roni, Sofyan, Aris, Riki terima kasih karena sudah memberiku semangat selama masa kuliah, aku tidak akan pernah melupakan kalian.
8. Rekan – rekan seperjuangan atas kebersamaan, ketulusan uluran tangan, dan dorongan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan Dimas, Yanuar, Bibit, Adit, Imam M, Budi, Riki P, Imam E, Mamad, Imam H terima kasih kawan.
9. Teman-teman Manajemen angkatan 2012 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan.Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini.Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
SURAT PERNYATAAN .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN .....	iv
JUDUL SKRIPSI .....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO .....	vii
RINGKASAN .....	viii
SUMMARY .....	x
PRAKATA.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<i>1.1 Latar Belakang Masalah</i> .....	<i>1</i>
<i>1.2 Rumusan Masalah</i> .....	<i>4</i>
<i>1.3 Tujuan Penelitian</i> .....	<i>4</i>
<i>1.4 Manfaat Penelitian</i> .....	<i>5</i>
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
<i>2.1 Landasan Teori</i> .....	<i>6</i>
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	6
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	9
2.1.3 Komunikasi.....	14
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	19
<i>2.2 Penelitian Terdahulu</i> .....	<i>22</i>
<i>2.3 Kerangka Konseptual Penelitian</i> .....	<i>25</i>
<i>2.4 Hipotesis Penelitian</i> .....	<i>25</i>
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b> .....	<b>27</b>
<i>3.1 Rancangan Penelitian</i> .....	<i>27</i>

3.2	Populasi dan Sampel	27
3.3	Jenis dan Sumber Data	28
3.4	Metode Pengumpulan Data	29
3.5	Identifikasi Variabel	29
3.6	Definisi Operasional Variabel	30
3.6.1	Variabel Bebas (X)	30
3.6.2	Variabel Terikat (Y)	31
3.7	Skala Pengukuran Variabel	32
3.8	Metode Analisis Data	32
3.8.1	Uji Instrumen	32
3.8.2	Analisis Regresi Linear Berganda	33
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	34
3.8.4	Uji Hipotesis (Uji t)	35
3.9	Kerangka Pemecahan Masalah	37
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		39
4.1	Gambaran Umum	39
4.2	Statistik Deskriptif	42
4.2.1	Deskriptif Karakteristik Responden	42
4.2.2	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	44
4.2.3	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	45
4.2.4	Deskripsi Variabel Komunikasi	46
4.2.5	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	47
4.3	Hasil Analisis Data	48
4.3.1	Uji Instrumen	48
4.3.2	Analisis Regresi Linear Berganda	51
4.3.3	Uji Asumsi Klasik	52
4.3.4	Hipotesis	54
4.4	Pembahasan	55
4.4.1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	55
4.4.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	56
4.4.3	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja	56

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN .....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran .....	58
DAFTAR PUSTAKA .....	59



**DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....</b>	<b>25</b>
<b>Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....</b>	<b>37</b>
<b>Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT WINDU BLAMBANGAN SEJATI....</b>	<b>41</b>

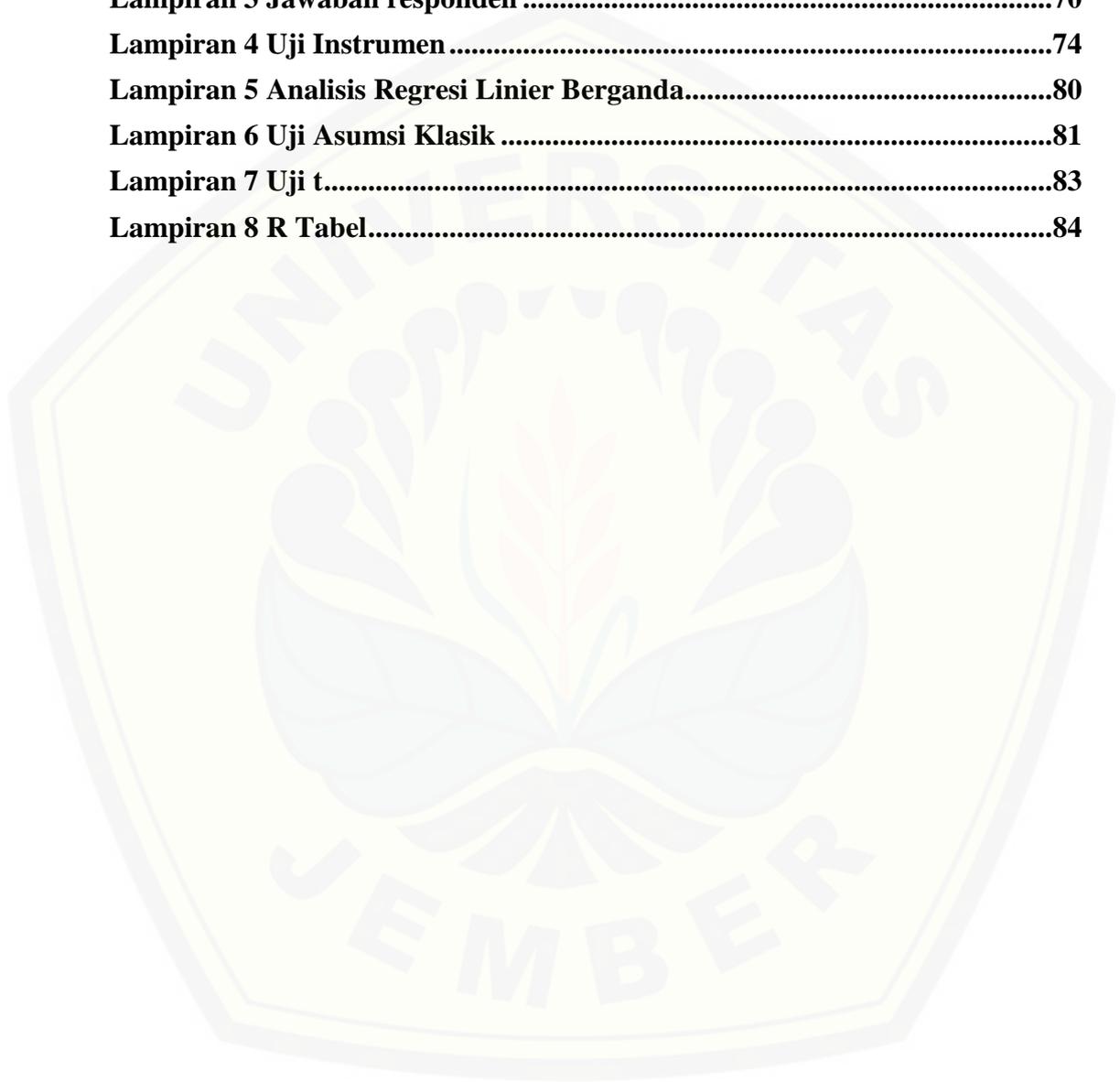


**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia Responden .....	42
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja ....	44
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	45
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komunikasi .....	46
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Data.....	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	53
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	54

**DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian .....</b>	<b>62</b>
<b>Lampiran 2 Rekapitulasi Responden.....</b>	<b>67</b>
<b>Lampiran 3 Jawaban responden .....</b>	<b>70</b>
<b>Lampiran 4 Uji Instrumen .....</b>	<b>74</b>
<b>Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda.....</b>	<b>80</b>
<b>Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik .....</b>	<b>81</b>
<b>Lampiran 7 Uji t.....</b>	<b>83</b>
<b>Lampiran 8 R Tabel.....</b>	<b>84</b>





## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah sebagai sumber daya yang vital dalam setiap organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam perusahaan maupun industri, dimana sumber daya manusia tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya. Kemampuan sumber daya manusia dalam rangka mengelola unsur manusia seefektif dan seefisien mungkin, diharapkan dapat memperoleh satuan kerja yang produktif sebagai faktor utama dalam kesuksesan pencapaian tujuan perusahaan maupun industri.

Setiap organisasi atau perusahaan didirikan untuk mengarahkan pada tujuan pokoknya, pada dasarnya tujuannya sama yaitu mencapai keuntungan atau keberhasilan, namun proses pencapaiannya yang beragam. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditentukan dalam operasional suatu perusahaan, untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut akan tercapai.

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006: 21). Selanjutnya Wirawan (2009:5) menjelaskan kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu

Individu dengan kepuasan kerja diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki dalam menuntaskan tanggung jawab yang diembannya. Sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Luthans (1998: 63) menyatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan

kerja yaitu: penghasilan, rekan kerja, kesempatan berkembang, pekerjaan itu sendiri serta supervisi.

Kepuasan kerja menjadi peranan penting dalam perusahaan. Kepuasan merupakan keadaan emosional, dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dengan adanya kepuasan kerja akan membuat karyawan tersebut mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kondisi kerja dilingkungan perusahaan yang dapat mencakup beberapa aspek kenyamanan. Selain itu, terjalinnya komunikasi yang baik antar karyawan ataupun antara karyawan dengan pimpinan di perusahaan tersebut juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila komunikasi terjalin baik antara semua karyawan, kondisi kerja aman dan terjamin, serta kepuasan kerja terpenuhi.

Lingkungan kerja yang meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Permasalahan yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu ruang kerja antar karyawan yang tidak kedap suara, fasilitas yang cukup, kebersihan yang baik, pencahayaan yang kurang, kantor yang cukup ramai kadang membuat kurang tenang, dapat mengganggu kinerja karyawan.

Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal maupun perilaku atau tindakan (Purwanto 2006:3). Komunikasi Dalam dunia kerja mempunyai tolak ukur antara lain keterbukaan, empati, sikap mendukung, dan kesetaraan. Terjalannya komunikasi yang baik antar karyawan ataupun antara karyawan dengan pimpinan di perusahaan tersebut juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila komunikasi terjalin

baik antar semua karyawan, kondisi kerja aman dan terjamin, serta kepuasan kerja terpenuhi.

Mangkunegara mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara: 2009:22).

Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerja. Hal ini kadang disalahtafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Mangkunegara, 2009:67).

Banyuwangi merupakan salah satu kabupaten di Jawa Timur, terletak di ujung timur pulau Jawa, oleh karena letaknya yang diujung pulau Banyuwangi memiliki garis pantai yang panjang, yaitu sepanjang 175,8 km. Hal ini menyebabkan Banyuwangi memiliki berbagai potensi industri di bidang kelautan. Banyuwangi dikenal sebagai salah satu kota bahari di Indonesia, memiliki banyak wisata pantai, penghasil ikan terbesar kedua di Indonesia, dan tersedianya banyak wisata kuliner seafood (Kompasiana.com).

PT Windu Blambangan merupakan salah satu perusahaan yang memanfaatkan potensi laut yang ada di Banyuwangi. Perusahaan ini bergerak di bidang industri pembekuan ikan dan biota perairan lainnya, dan menghasilkan komoditas ikan laut beku atau *frozen fish* dan pengemasan seafood. Perusahaan ini menyuplai produknya di pasar internasional atau ekspor. Namun, menurut salah satu karyawan PT Windu Blambangan dalam satu tahun ini perusahann

mengalami penurunan penjualan yang disebabkan oleh menurunnya kualitas produk yang dihasilkan dan tidak sesuai dengan standar jual produk pasar internasional. Hal ini dapat disebabkan salah satunya oleh menurunnya kualitas kerja para karyawannya sehingga tidak menghasilkan kualitas produk yang maksimal. Oleh karenanya peneliti tertarik untuk meneliti keterkaitan ketiga variabel yang telah dijelaskan diatas yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi dengan kinerja karyawan yang ada di perusahaan ini. Penelitian ini akan dilakukan dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Windu Blambangan Sejati Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi”.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Windu Blambangan Sejati?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Windu Blambangan Sejati?
- c. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Windu Blambangan Sejati?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Windu Blambangan Sejati.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Windu Blambangan Sejati.
- c. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Windu Blambangan Sejati.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan, dan akademisi dari tujuan tercapainya penelitian, yaitu:

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam membuat kebijakan terkait mengenai peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia baik dari segi kualitas dan kuantitas yang ditargetkan perusahaan.

b. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini dapat membantu memberikan referensi yang berguna atau dapat dimanfaatkan guna mengembangkan penelitian berikutnya.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai aplikasi teori manajemen terutama dalam bidang studi manajemen sumber daya manusia.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Kepuasan Kerja

##### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2006:103) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan sekerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standard kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya sehingga lebih mencerminkan sikap dari perilaku. Keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif dari pada karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar bagi para manajer maupun pimpinan (Robbins, 2006: 104).

Kepuasan kerja salah satu faktor yang berperan dalam meningkatnya kinerja seorang karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo 2007:156).

##### b. Proses Kepuasan Kerja

Menurut Greenberg dan Baron (2003: 159) ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya antara lain:

- 1) *Make Jobs Fun* akan lebih puas dengan pekerjaan yang mereka nikmati daripada yang membosankan. Walaupun beberapa pekerjaan memang bersifat membosankan, tetap ada beberapa cara untuk menyuntikkan beberapa level ke dalam setiap pekerjaan. Teknik-teknik kreatif yang telah diterapkan misalnya memindahkan bunga dari meja satu orang ke yang lainnya setiap setengah jam dan mengambil gambar lucu orang lain ketika sedang bekerja lalu memasukkan ke papan bulletin.
- 2) *Pay People Fairly* ketika orang merasa bahwa mereka dibayar atau diberi imbalan secara adil, maka kepuasan kerja mereka cenderung akan meningkat.

- 3) *Match People To Jobs That Fit Their Interests* semakin orang merasa bahwa mereka mampu memenuhi kesenangan atau minat mereka saat bekerja, semakin mereka akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan tersebut.
- 4) *Avoid Boring Repetitive Jobs* orang jauh lebih merasa puas terhadap pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk mencapai keberhasilan dengan memiliki control secara bebas tentang bagaimana mereka melakukan tugas-tugas mereka.

c. Indikator Kepuasan Kerja.

Menurut Robbins (2006: 84), ada 4 faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, gaji atau upah yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

1) Pekerjaan yang secara mental menantang.

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Gaji atau upah yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan akan menghasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relative modern serta dengan alat-alat yang memadai.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Karyawan yang memiliki kecocokan antara kepribadian dengan okupasi akan menghasilkan kepuasan personal. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Menurut Pandi (2016: 60), ada 5 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment*), perbedaan (*discrepancies*), pencapaian nilai (*value attainment*), keadilan (*equity*) dan komponen genetik (*genetic components*).

1) Pemenuhan kebutuhan (*need fulfilment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Perbedaan (*discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil pemenuhan harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya, bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang tidak akan puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3) Pencapaian nilai (*value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan (*equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5) Komponen genetik (*genetic compnents*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan *factor genetic*.

## 2.1.2 Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu hal penting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi. Meskipun lingkungan tidak berkontribusi langsung terhadap kemajuan organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap para karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai target yang ditetapkan.

Lingkungan kerja suatu organisasi akan dibuat semenarik mungkin agar pekerja merasa nyaman dalam lingkungan organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh karyawan atau pekerja apabila karyawan atau pekerja dapat bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman, maka dapat dikatakan organisasi tersebut memiliki lingkungan yang baik. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja tersebut kurang baik akan menuntut tenaga kerja lebih banyak dan waktu yang lebih lama. Nitisemito (2006:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja.

Ahyari (2002: 24) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan karyawan karena berada disekitar karyawan serta setiap harinya karyawan selalu berinteraksi dan melaksanakan tugas sehari-harinya di dalam lingkungan tersebut. Menurut Sihombing (2004: 175), lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non-fisik dalam suatu organisasi. Menurut Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa dengan memperhatikan

lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Sedarmayanti (2009:12) berpendapat bahwa kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Dari beberapa pendapat dari para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkup atau ruang yang ada ditempat seseorang tersebut bekerja dan secara langsung dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja.

#### b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009: 12) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

##### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

##### 2) Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

#### c. Faktor-faktor Lingkungan Organisasi

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu:

##### 1) Hubungan Karyawan.

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datang dari rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi apabila hubungan karyawan

dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya apabila hubungan tidak terjalin dengan harmonis maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan. Sedangkan hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa hal yang perlu diperhatikan yaitu.

a) Kepemimpinan yang Baik.

Gaya kepemimpinan seseorang akan berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

b) Distribusi Informasi yang Baik.

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c) Kondisi yang Baik.

Kondisi yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Seluruh fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh organisasi, dengan harapan semakin lengkap fasilitas semakin baik pula kinerja dan produktifitas karyawan.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu ketidaktenangan dalam bekerja karena ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Peraturan Kerja.

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan. Dengan adanya peraturan kerja, karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti, disamping itu karyawan juga akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4) Penerangan.

Penerangan yang diperoleh karyawan buka hanya sebatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5) Sirkulasi Udara.

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus lebar terutama pada ruangan yang panas. Apabila perusahaan masih terasa kepengapan maka dapat diusahakan dengan pengaturan suhu udara. Menurut Ahyari (dalam Sunyoto 2015:41) cara untuk mengatur suhu udara adalah dengan memberikan ventilasi yang cukup dan juga pemasangan kipas angin atau AC.

6) Pemasangan *Humidifier*.

Dengan alat pengatur kelembapan suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembapan udara di ruang kerja dan juga sebagai upaya *preventif*, agar karyawan dapat bekerja dengan tenang.

7) Keamanan.

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap barang milik pribadi karyawan. Lingkungan kerja fisik maupun non-fisik keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Perusahaan yang hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja.

Menurut Sedarmayanti (2009: 28), indikator lingkungan kerja terbagi menjadi berikut:

1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan Tempat kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat

digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

#### 5) Keamanan di Tempat Kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

### 2.1.3 Komunikasi

#### a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian gagasan, harapan, dan pesan yang disampaikan melalui lambing tertentu, mengandung arti dan dilakukan oleh penyampai pesan yang ditujukan pada penerima pesan (Widjaja, 2002:13). Komunikasi terjadi apabila terdapat kesamaan makna mengenai suatu pesan yang disampaikan oleh komunikator dan diterima oleh komunikan (Effendi, 2004:9), oleh karena itu sebuah komunikasi dapat terjadi atau berlangsung antar individu jika melibatkan sejumlah orang yang berinteraksi sebagai penyampai dan penerima.

Menurut Marwansyah (2009: 321) Komunikasi menekankan pada pemindahan makna. Artinya, jika tidak ada informasi atau gagasan yang disampaikan, maka tidak terjadi komunikasi. Kemudian, yang lebih penting adalah bahwa komunikasi melibatkan pemahaman makna. Agar komunikasi berhasil, makna (pesan) harus disampaikan dan dipahami. Komunikasi bisa berbentuk komunikasi antar pribadi (*interpersonal communication*) komunikasi di antara dua orang atau lebih dan komunikasi organisasi (*organizational communication*) yakni semua pola, jaringan, dan sistem komunikasi dalam sebuah organisasi. Kedua jenis komunikasi ini penting bagi para manajer dalam organisasi atau perusahaan.

b. Fungsi dan tujuan.

Menurut Marwansyah (2009:321) komunikasi dapat menjalankan beberapa fungsi berikut ini:

- 1) Fungsi Informasi. Komunikasi memungkinkan penyampaian informasi, petunjuk, atau pedoman yang diperlukan orang-orang di dalam sebuah organisasi untuk menjalankan tugas-tugas mereka.
- 2) Fungsi perintah dan instruksi. Fungsi ini tampak dalam komunikasi vertikal antara atasan dan bawahan. Bawahan sebagai penerima pesan, menerima instruksi sehingga ia dapat bekerja dengan baik.
- 3) Fungsi pengaruh dan persuasi atau motivasi. Komunikasi menumbuhkan motivasi dengan cara menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana prestasi mereka, dan apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, melalui komunikasi perilaku karyawan bisa dipengaruhi atau diubah.
- 4) Fungsi Integrasi. Komunikasi memungkinkan terciptanya kerja sama yang harmonis antara atasan-bawahan dan antar-bawahan.
- 5) Fungsi pengungkapan emosi. Bagi karyawan pada umumnya, kelompok kerja merupakan sumber interaksi sosial yang utama. Komunikasi yang terjadi dalam kelompok adalah sebuah mekanisme pokok yang digunakan oleh anggota untuk menunjukkan sikap frustrasi dan rasa puas mereka. Oleh karena itu, komunikasi menyediakan saluran bagi pengungkapan emosi dan bagi pemenuhan kebutuhan sosial karyawan.

c. Proses Komunikasi

Marwansyah (2009:322) menjelaskan dalam proses komunikasi terdapat berbagai unsur atau komponen pokok berikut ini:

- 1) Pengirim: orang yang mengirim pesan.
- 2) Penulisan sandi (*encoding*): proses penerjemah pesan kedalam lambing-lambang.

- 3) Pesan: apa yang dikomunikasikan, atau hasil penulisan sandi; berisi lambang-lambang verbal dan non-verbal yang diciptakan untuk menyampaikan makna kepada penerima.
- 4) Media/saluran: metode yang digunakan untuk menyampaikan pesan.
- 5) Penerima: orang yang menerima pesan.
- 6) Penerjemahan sandi (*decoding*): proses penerjemah lambang-lambang kedalam pesan yang bermakna bagi penerima.
- 7) Gangguan: setiap faktor yang mengganggu pertukaran pesan dan tercapainya pemahaman yang sama dalam proses komunikasi.
- 8) Umpan balik: tanggapan dari penerima terhadap pesan-pesan yang telah ditafsirkan

#### d. Bentuk Komunikasi

Bangun (2012: 364) menjelaskan bahwa komunikasi dapat dilakukan dalam tiga bentuk, yaitu :

##### 1) Komunikasi Tertulis.

Komunikasi tertulis merupakan salah satu bentuk penyampaian pesan melalui berbagai bentuk surat, memo, laporan berkala organisasi, pengumuman di bulletin, dan alat lain yang digunakan untuk mengirimkannya melalui kata-kata atau simbol tertulis.

##### 2) Komunikasi Lisan.

Komunikasi lisan merupakan bentuk komunikasi dalam penyampaian pesan yang dilakukan dengan lisan. Penyampaian pesan secara lisan, dilakukan secara tatap muka.

##### 3) Komunikasi Non-verbal

Komunikasi non-verbal adalah komunikasi yang dilakukan dalam menyampaikan pesan dapat dilakukan dengan menggunakan isyarat-isyarat tertentu yang dapat dipahami oleh penerima pesan.

e. Komunikaasi dalam Organisasi

Bangun (2012:367) menjelaskan komunikasi dalam organisasi adalah komunikasi yang dilakukan oleh para anggota organisasi dalam berbagai bentuk dan arah, diantaranya:

1) Komunikasi ke Bawah

Komunikasi ke bawah adalah penyampaian informasi yang mengalir dari atasan kepada bawahan sesuai dengan garis komando dalam suatu organisasi. Komunikasi ini dilakukan bertujuan agar para pemimpin lebih mudah dalam pengambilan keputusan.

2) Komunikasi ke Atas

Komunikasi ke atas adalah informasi yang berasal dari bawahan ke atasan. Komunikasi ke atas digunakan dalam pengajuan usul dan saran, keluhan, pengaduan, perizinan, dan penetapan sasaran dengan penerapan *management by objective (MBO)*.

3) Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah komunikasi antar individu atau kelompok pada tingkat yang sama dalam suatu organisasi. Komunikasi horizontal bersifat koordinatif yang mengkoordinasikan tugas-tugas antar kelompok da dalam suatu perusahaan.

4) Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang dilakukan antar individu atau kelompok yang berbeda pada bagian yang berbeda dan pada tingkat yang berbeda pula. Komunikasi diagonal biasa diterapkan pada organisasi yang berskala besar di mana terdapat ketergantungan antar departemen yang berbeda dalam suatu organisasi.

f. Indikator Komunikasi

Suranto (2010: 105) menyatakan bahwa ada beberapa indikator komunikasi yang efektif, diantaranya:

1) Pemahaman.

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikator dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat.

2) Kesenangan.

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan utama berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani.

3) Pengaruh pada sikap.

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seorang komunikator setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan kita.

4) Hubungan yang makin baik.

Proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, seringkali terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

5) Tindakan.

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

#### 2.1.4 Kinerja Karyawan

##### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Konsep Kinerja menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Mangkunegara (2006:9) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang tercapai seseorang). Suranto (2010, 46) juga menjelaskan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja. Menurut Mangkunegara (2006:8), ada dua perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja antara lain:

- 1) Variabel individual terdiri dari:
  - a) Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik.
  - b) Latar belakang: keluarga, tingkat social, pengajian.
  - c) Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasional terdiri dari:
  - a) Sumberdaya
  - b) Kepemimpinan
  - c) Imbalan
  - d) Struktur
  - e) Desain

##### b. Metode Penilaian Kinerja.

Hanggraeni (2012:121) menyatakan bahwa penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah sebuah proses dimana perusahaan melakukan evaluasi dan penilain kinerja individu setiap pekerjaannya. Menurut Handoko (2002:142) metode penilaian prestasi kerja ada enam, yaitu:

- 1) *Rating Scale*

Pada metode ini, evaluasi subjektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.

2) *Chekcklist*

Metode penilaian ini dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan.

3) Metode peristiwa kritis

Metode ini merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat buruk dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

4) Metode peninjauan lapangan

Dalam metode ini wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia atau *supervisor* dalam penilaian karyawan.

5) Tes dan observasi prestasi kerja

Metode ini digunakan apabila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

6) Metode evaluasi kelompok

Metode ini berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi, dan berbagai bentuk penghargaan organisasi karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk.

c. Tujuan Penilaian Kinerja.

Hanggraeni (2012:121) menyebutkan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan, yaitu:

- 1) Membuat keputusan dalam manajemen sumber daya manusia seperti promosi, transfer, dan pemecatan.
- 2) Mengidentifikasi kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan.
- 3) Memvalidasi program seleksi dan pengembangan.
- 4) Memberikan umpan balik kepada pekerja atas kinerjanya.
- 5) Dasar untuk penentuan keputusan alokasi remunerasi.

d. Indikator Kinerja.

Menurut Bangun (2012: 234), ada 5 indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

1) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat mengerjakannya atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pada satu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga memengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan

sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan berkaitan dengan fenomena yang diteliti berhasil terhimpun oleh penulis, sebagian besar dijadikan data dan referensi pendukung guna mempertegas teori-teori yang telah ada. Beberapa penelitian tersebut telah dilakukan oleh Kartika Amalia, Hartanto Widi Widagdo, Anita Ayu Pangestu, Artadi, dan Aliyyah Fausiyah.

Kartika Amalia (2012) “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Agen PT. Jasaraharja Putera Cabang Jakarta”. Pengujian Hipotesis menggunakan metode regresi linier sederhana. Variabel kepuasan kerja dengan menggunakan 5 dimensi yang dikemukakan Fred Luthan dan variabel kinerja di uji menggunakan teknik yang dikemukakan Faustino Gomes. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling terhadap seluruh agen PT. Jasaraharja Putera yang berjumlah 33 Responden. Analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan positif yang terbentuk adalah dengan tingginya kepuasan kerja maka kinerja karyawan pada agen PT. Jasaraharja Putera juga tinggi.

Hartanto Widi Widagdo (2009) “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SLTB Ibu Kartini Semarang”. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 33 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa apabila pegawai termotivasi, efisiensi komunikasi meningkat dan kedisiplinan meningkat maka kinerja karyawan mengalami peningkatan dan sebaliknya apabila pegawai tidak

termotivasi, tidak efektif dalam komunikasi dan tidak memiliki kedisiplinan maka akan mengalami penurunan kinerja.

Anita Ayu Pangestu (2014) “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada BNI KCU Semarang)”. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada 32 pegawai. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrument (uji reliabilitas, uji validitas), dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional bernilai positif menandakan hubungan searah dengan hipotesis. Dengan kata lain kepuasan kerja dan komitmen organisasional akan meningkatkan kinerja pegawai BNI KCU Undip.

Artadi (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 121 karyawan. sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 92 responden yang ditentukan berdasarkan table krejce dan morgan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan random sampling. Uji validitas instrument menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Alpha Cronbach*. Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini. Melalui penelitian ini didapatkan hasil bahwa, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. secara simultan kepuasan dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Aliyyah Fausiyah (2017) dalam penelitian pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 orang, dan menggunakan teknik sampel jenuh yang artinya sampel berjumlah 39 orang. Uji instrument dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dengan rumus *Preasson Product Moment*, sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Selanjutnya digunakan analisis linear berganda untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini menemukan

hasil Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

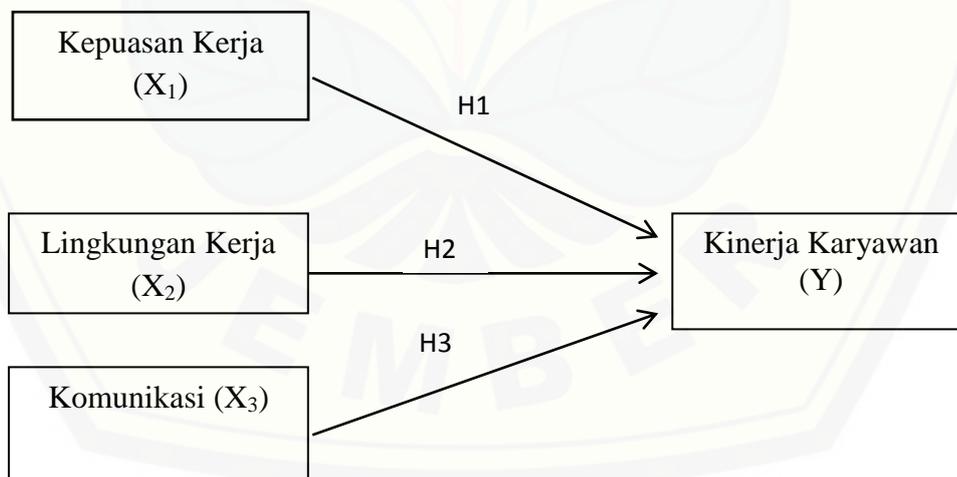
<b>No</b>	<b>Nama Peneliti (Tahun)</b>	<b>Variabel (Penelitian)</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Hasil (Kesimpulan)</b>
<b>1</b>	Kartika Amalia (2012)	Dimensi Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Sederhana	Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
<b>2</b>	Hartantio Widi Widagodo (2009)	Motivasi ( $X_1$ ) Komunikasi ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
<b>3</b>	Anita Ayu Pangestu (2014)	Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) Komitmen Organisasional ( $X_2$ ) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan dan komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
<b>4</b>	Artadi (2015)	Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) Beban Kerja ( $X_2$ ) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

5	Aliyyah Fausiyah (2017)	Lingkungan Kerja Komunikasi (X <sub>1</sub> ) Kinerja Karyawan (Y)	Kerja Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
---	-------------------------	---	--	--

Sumber : Kartika Amalia (2012); Hartantio Widi Widagdo (2009); Anita Ayu Pangestu (2014); Artadi (2015); Aliyyah Fausiyah (2017).

## 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan untuk menjelaskan secara terperinci tentang permasalahan suatu topik yang akan dibahas. Kerangka konseptual ini berdasarkan dari landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, kerangka konseptual pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: data diolah

## 2.5 Pengembangan Hipotesis Penelitian

### 2.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ivancevich *et al.* (2008: 12) menyebutkan bahwa kepuasan karyawan tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, walaupun ketidakpuasan karyawan cenderung menurunkan produktivitas, lebih sering mangkir, dan menghasilkan kualitas lebih rendah dari pada karyawan yang puas. Artadi (2015) mengemukakan bahwa seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan, dalam penelitian yang dilakukan Artadi (2015) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. sesuai dengan tinjauan teoritis dan empiris, hipotesis dalam penelitian ini disebutkan sebagai berikut;

H<sub>1</sub>: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Windu Blambangan Sejati.

### 2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Dengan demikian selayaknya pihak organisasi memperhatikan lingkungan kerja organisasinya, karena lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Pernyataan bahwa adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2009) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut;

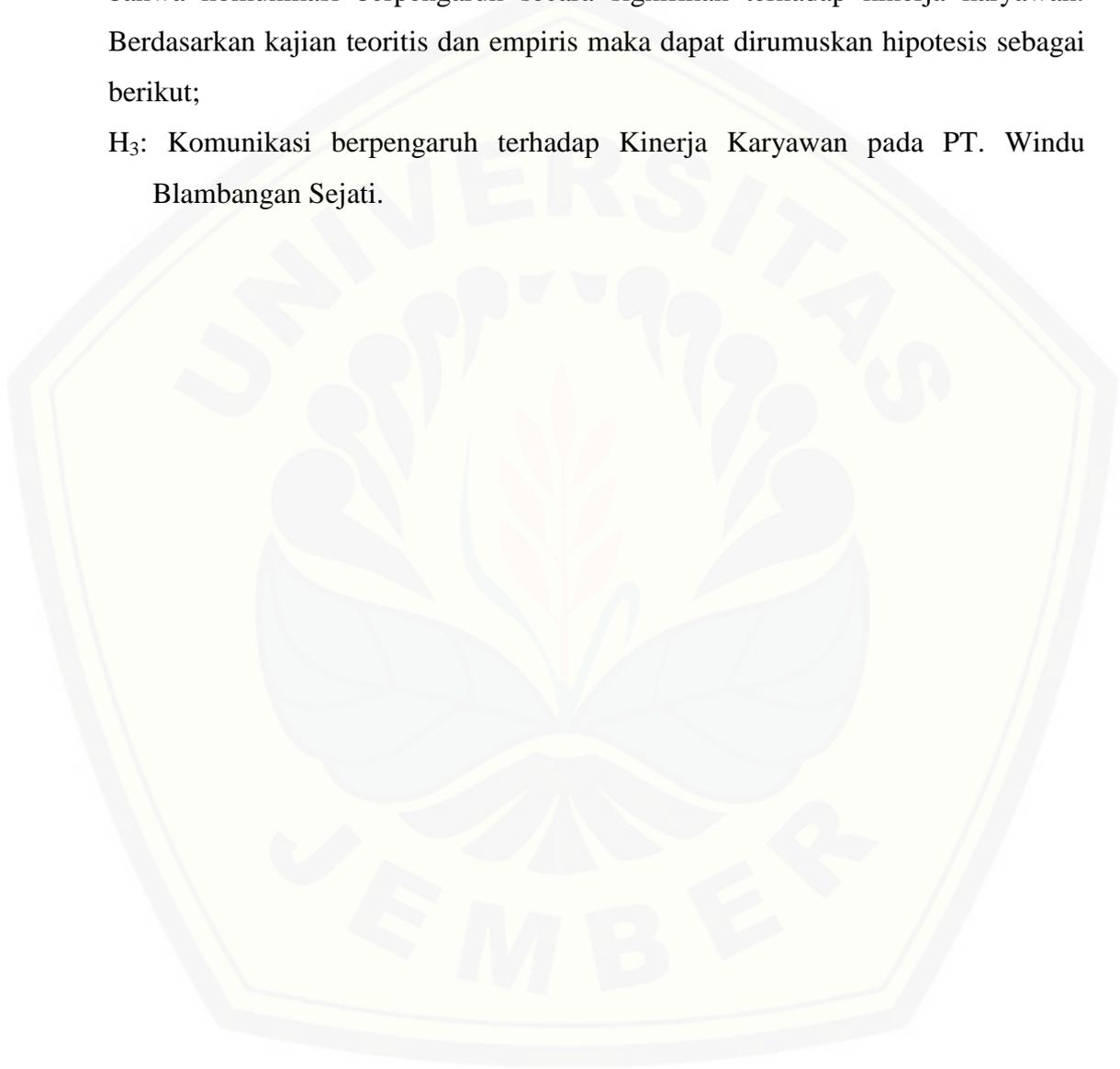
H<sub>2</sub>: Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Windu Blambangan Sejati.

### 2.5.3 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2009: 321) komunikasi dapat menumbuhkan motivasi dengan cara menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana prestasi mereka, dan apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan Aliyyah Fausiyah (2017) menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut;

H<sub>3</sub>: Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Windu Blambangan Sejati.



### BAB 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini merupakan suatu rancangan kegiatan yang dibuat oleh para peneliti untuk memecahkan suatu masalah, sehingga akan diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusahn masalah yang ada, karakteristik yang digunakan dalam peneltian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variable melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan. Teknik analisis yang dipergunakan untuk menganalisis data adalah menggunakan regresi linier berganda. Kemudian menginterpretasikan dan langkah terakhir menyimpulkan serta memberikan saran dari hasil analisis data.

Ghozali (2005:12) menjelaskan bahwa *explanatory research* merupakan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Windu Blambangan Sejati Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Windu Blambangan Sejati Kabupaten Banyuwangi sebanyak 89 karyawan.

##### b. Sampel

Pengambilan sampel penelitian dalam penelitian harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh dan bersifat representatif, artinya dapat mewakili karakteristik dari populasi penelitian secara keseluruhan, atau dapat menggambarkan keadaan sebenarnya,

hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto (2006: 109) bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti.

Menurut Arikunto (2011:87) apabila subjek populasi kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya sedangkan apabila populasi lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi. Oleh karena itu, pada penelitian ini seluruh anggota populasi yang berjumlah 89 karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian. Sehingga metode sampel yang digunakan adalah metode sensus.

### 3.3 Jenis Dan Sumber Data

#### 3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini berupa data kuantitatif yaitu data yang memiliki karakteristik dari suatu variabel yang nilai-nilainya dinyatakan dalam bentuk *numerical* (Sugiyono, 2012: 13). Pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuesioner, diterjemahkan kedalam angka dengan menggunakan pengukuran skala *likert*. Kemudian angka-angka dari penerjemahan ini diolah menggunakan perhitungan statistic. Selanjutnya dari hasil statistik dapat diketahui dan dianalisis mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi pada PT. Windu Blambangan Sejati di Banyuwangi.

#### 3.3.2 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data sebagai berikut:

a. Data Primer

Merupakan data yang diambil dan diperoleh secara langsung dari responden di lapangan melalui penyebaran kuesioner pada pegawai PT. Windu Blambangan Sejati Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi.

b. Data sekunder

Data yang bersifat melengkapi data primer dan diperoleh dari pihak lain seperti artikel, internet, jurnal, literature yang terkait dengan penelitian, penelitian sebelumnya dan dokumentasi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diambil dari berbagai jurnal, literature dan internet mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja

karyawan PT. Windu Blambangan Sejati Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Kuisisioner

Pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diajukan berupa pertanyaan yang berhubungan dengan masalah pada penelitian ini.

b. Studi pustaka

Pengumpulan data dengan membaca dan mengumpulkan informasi dari data-data yang mendukung penelitian ini seperti data yang diperoleh dari perusahaan terkait.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

a. Variabel bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan komunikasi ( $X_3$ ).

b. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian untuk memberikan penyederhanaan dan pemahaman bahasa terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka masing-masing variabel akan diuraikan sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan didalam organisasi atau perusahaan. Indikator yang digunakan oleh peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Robbins (2006: 84):

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang. Karyawan PT Windu Blambangan Sejati merasa tertantang menggunakan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Gaji dan upah yang pantas. Karyawan PT Windu Blambangan Sejati mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung. Kondisi pabrik PT Windu Blambangan Sejati aman bagi keselamatan kerja karyawan.
- 4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan di PT Windu Blambangan Sejati sesuai dengan kepribadian karyawannya.

b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan pada PT Windu Blambangan Sejati Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi. Menurut Sedarmayanti (2009: 28) indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja. PT Windu Blambangan Sejati memiliki penerangan yang terang di lokasi kerja karyawan.
- 2) Sirkulasi udara di tempat kerja. Udara di sekitar lingkungan kerja PT Windu Blambangan Sejati yang segar.
- 3) Kebisingan di tempat kerja. Lingkungan kerja PT Windu Blambangan Sejati terbebas dari suara bising.
- 4) Bau tidak sedap di tempat kerja. Lingkungan kerja PT Windu Blambangan Sejati terbebas dari bau tidak sedap.
- 5) Keamanan di tempat kerja. PT Windu Blambangan Sejati memiliki tingkat keamanan yang baik.

c. Komunikasi ( $X_3$ )

Komunikasi merupakan penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima informasi dan dapat dipahami secara jelas oleh penerima informasi tersebut. Dalam penelitian ini komunikasi memiliki indikator-indikator sebagai berikut (Suranto 2010:105):

- 1) Pemahaman. Karyawan PT Windu Blambangan Sejati memahami instruksi serta pesan secara cermat apa yang disampaikan oleh atasan.
- 2) Kesenangan. Penyampaian pesan oleh atasan kepada karyawan PT Windu Blambangan Sejati dilakukan secara menyenangkan.
- 3) Pengaruh pada sikap. Karyawan PT Windu Blambangan Sejati dapat berubah sikap sesuai dengan makna pesan setelah menerima pesan oleh atasan.
- 4) Hubungan yang makin baik. Komunikasi yang terjadi di PT Windu Blambangan Sejati meningkatkan hubungan baik antar karyawan dan atasan.
- 5) Tindakan. Karyawan PT Windu Blambangan Sejati melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang disampaikan oleh atasan.

d. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai oleh pegawai pada PT Windu Blambangan Sejati Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya. Menurut Bangun (2012:234), indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan antara lain:

- 1) Jumlah pekerjaan. Karyawan PT Windu Blambangan Sejati memiliki jumlah target kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas pekerjaan. Karyawan PT Windu Blambangan Sejati memiliki hasil kerja sesuai standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu. Karyawan PT Windu Blambangan Sejati menyelesaikan tugas tepat waktu.
- 4) Kehadiran. Karyawan PT Windu Blambangan Sejati hadir secara tepat waktu dalam bekerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama. Karyawan PT Windu Blambangan Sejati memiliki kemampuan bekerja sama yang baik.

### 3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala likert yaitu skala 1 sampai 5. Adapun penggunaan skala 1 sampai 5 untuk setiap jawaban responden selanjutnya dibagi kedalam lima kategori yaitu sebagai berikut :

- a. Skor 5 : sangat setuju (SS)
- b. Skor 4 : setuju (S)
- c. Skor 3 : cukup (C)
- d. Skor 2 : tidak setuju (TS)
- e. Skor 1 : sangat tidak setuju (STS)

### 3.8 Metode Analisis Data

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan yaitu sebagai berikut.

#### 3.8.1 Uji Instrumen

Uji instrument digunakan untuk menguji instrumen yang digunakan dalam penggalan data pada penelitian ini maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen.

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, untuk mengukur validasi dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variable. Uji validasi dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment*, rumusnya yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}} \pi r^2$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Nilai validitas atau koefisien korelasi

$n$  : jumlah koresponden untuk diuji

$x$  : Skor pertanyaan tertentu (variable *Independent*)

$y$  : Skor pertanyaan total (variable *Dependent*)

Dasar pengambilan keputusan, membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  :

- 1)  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument dianggap valid.
- 2)  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument dianggap tidak valid (drop), sehingga tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai signifikannya  $>0.05$  dan sebaliknya jika nilai signifikannya  $<0.05$  maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu untuk mengetahui tingkat kepercayaan, keterandalan, kejelasan, kestabilan, konsistensi data. Secara garis besar uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Metode yang digunakan adalah *Alpha Cronbach*. Menurut Gozhali (2005:42) suatu instrument dikatakan reliable apabila *cronbach alpha*  $> 0.60$ .

Menurut Husein (2003:207) menentukan nilai alpha dapat dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{(k)Cov/var}{1+(k-1)Cov/Var}$$

Keterangan :

$\alpha$  = Alpha

$k$  = Jumlah butir dalam skala

$Cov$  = Rerata kovarian diantara butir

$Var$  = Rerata kovarian dari butir

#### 3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sanusi (2014:135), regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variable bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih. Analisis regresi berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh

hubungan antara variable terikat (Y) dengan variable bebas (X). Regresi linier berganda diformulasikan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	= variable dependen
a	= variable konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= koefisien regresi
$X_1 X_2 X_3$	= variable independen
$\varepsilon$	= kesalahan residual

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penggunaan regresi. Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi klasik tersebut maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Adapun asumsi-asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:

#### a. Uji Normalitas.

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2010:71). Pengujian normalitas data dilakukandengan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka data tersebut berdistribusi normal.

Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas didalam model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya masalah multikolinieritas dapat mempergunakan nilai VIF (*Variance*

*Inflation Factory*). Menurut Hair *et al.* (1995), dalam Santoso (2002:206) Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factory* (VIF). Multikolinieritas terjadi bila  $VIF > 10$  atau *tolerance value* dibawah 0,10. Multikoloniaritas tidak terjadi bila nilai  $VIF < 10$  atau *tolerance value* diatas 0,10. Apabila dalam perhitungan data terjadi multikolinieritas dapat melakukan tindakan yang mengacu pada pendapat Ghozali (2003: 110) salah satu cara untuk menyelesaikan multikolinieritas adalah dengan mengeluarkan satu atau lebih variabel independen yang mempunyai korelasi tinggi dari model regresi atau menggunakan metode analisis yang lebih canggih seperti *bayesian regression*.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu ke residual lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Zulfikar 2016:224). Penelitian ini menggunakan uji Glejser (Glejser Test) dalam menguji ada tidaknya heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan nilai residual dan nilai absolut terhadap seluruh variable bebas, jika nilai signifikan  $> 5\%$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila dalam perhitungan data terjadi heteroskedastisitas dapat dilakukan transformasi data, antara lain:

- 1) Menambah atau mengganti data sampel baru.
- 2) Melakukan transformasi dalam bentuk membagi model regresi asal dengan salah satu variabel bebas yang digunakan dalam model.
- 3) Melakukan transformasi log.

#### 3.8.4 Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan di sub bab pengembangan hipotesis penelitian. Uji hipotesis dilakukan pada penelitian ini melalui uji t. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari setiap variable bebas ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Langkah-langkah penentuan uji t adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan Hipotesis

1) Hipotesis 1

$H_{01}$  = Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

$H_{a1}$  = Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

2) Hipotesis 2

$H_{02}$  = Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

$H_{a2}$  = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

3) Hipotesis 3

$H_{03}$  = Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

$H_{a3}$  = komunikasi berpengaruh terhadap kinerja

b. Menentukan kriteria pengujian

1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima

2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  :  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak

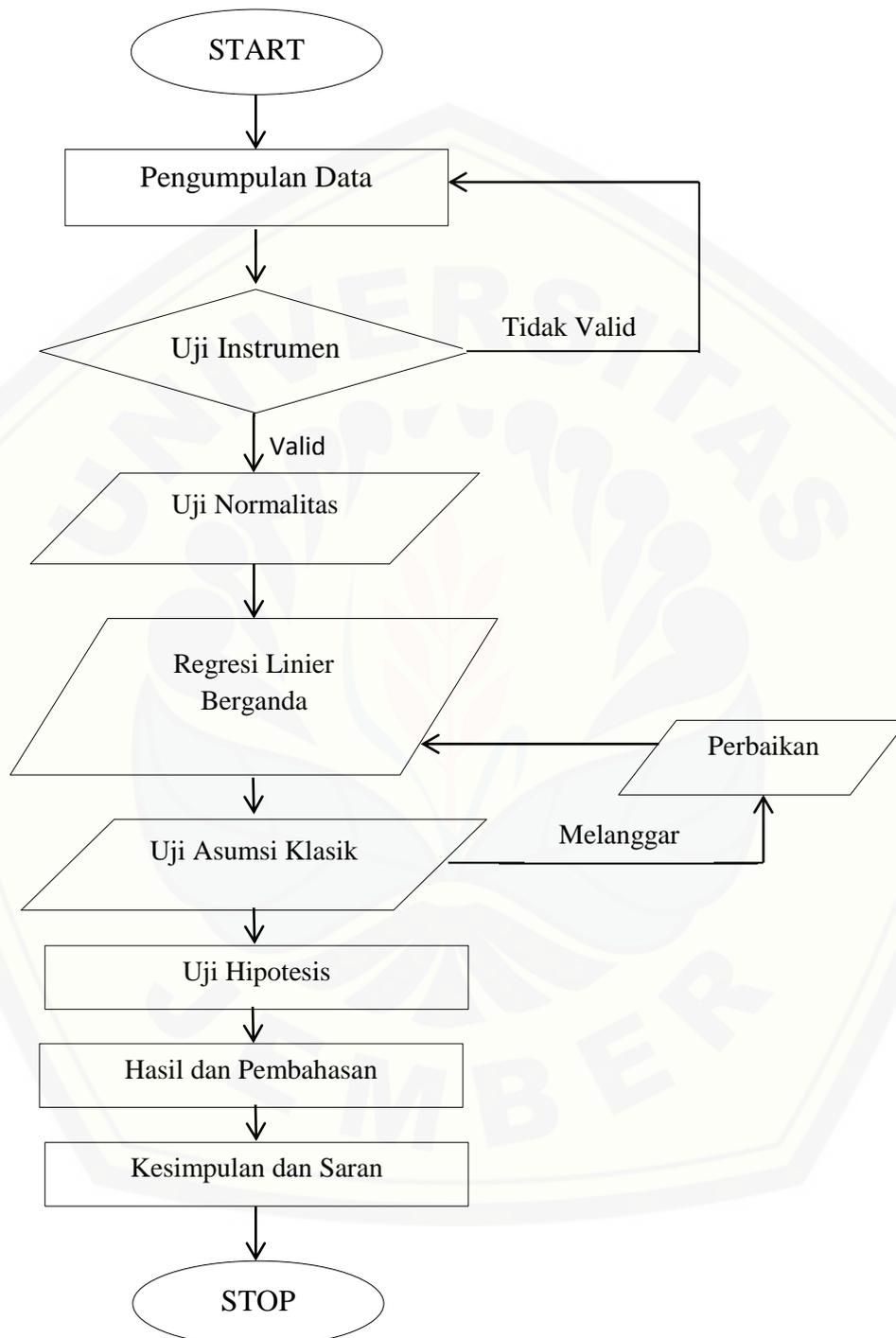
c. Menarik Kesimpulan

1) Jika  $H_0$  diterima maka variable independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2) Jika  $H_0$  ditolak maka variable independen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini :



Gambar 3.1. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan dari gambar 3.1. kerangka pemecahan masalah:

- a. START, adalah tahap persiapan materi untuk mencari data.
- b. Pengumpulan data dalah mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- c. Melakukan validitas dan uji reliabilitas untuk mendapatkan data akurat dan tingkat kepercayaan yang tinggi. Jika data uji tidak valid maka dilakukan pengumpulan data kembali. Jika data dinyatakan valid maka dilanjutkan ke langkah selanjutnya.
- d. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengambil seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$ .
- e. Melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas model, uji heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Jika terjadi pelanggaran uji asumsi klasik, maka dilakukan perbaikan terhadap model regresi tersebut.
- f. Melakukan uji hipotensis untuk mengetahui signifikansi pengaruh-pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.
- g. Melakukan pembahasan.
- h. Menarik kesimpulan dan memberikan saran.
- i. STOP menunjukan berakhirnya kegiatan penelitian

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Windu Blambangan Sejati, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Windu Blambangan Sejati dengan nilai koefisien 0,221. Setiap kenaikan pengaruh kepuasan kerja sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,221 atau 22,1%.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Windu Blambangan Sejati dengan nilai koefisien 0,250. Setiap kenaikan pengaruh lingkungan kerja sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,250 atau 25,0%.
- c. Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Windu Blambangan Sejati dengan nilai koefisien 0,203. Setiap kenaikan variabel komunikasi sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,203 atau 20,3%.

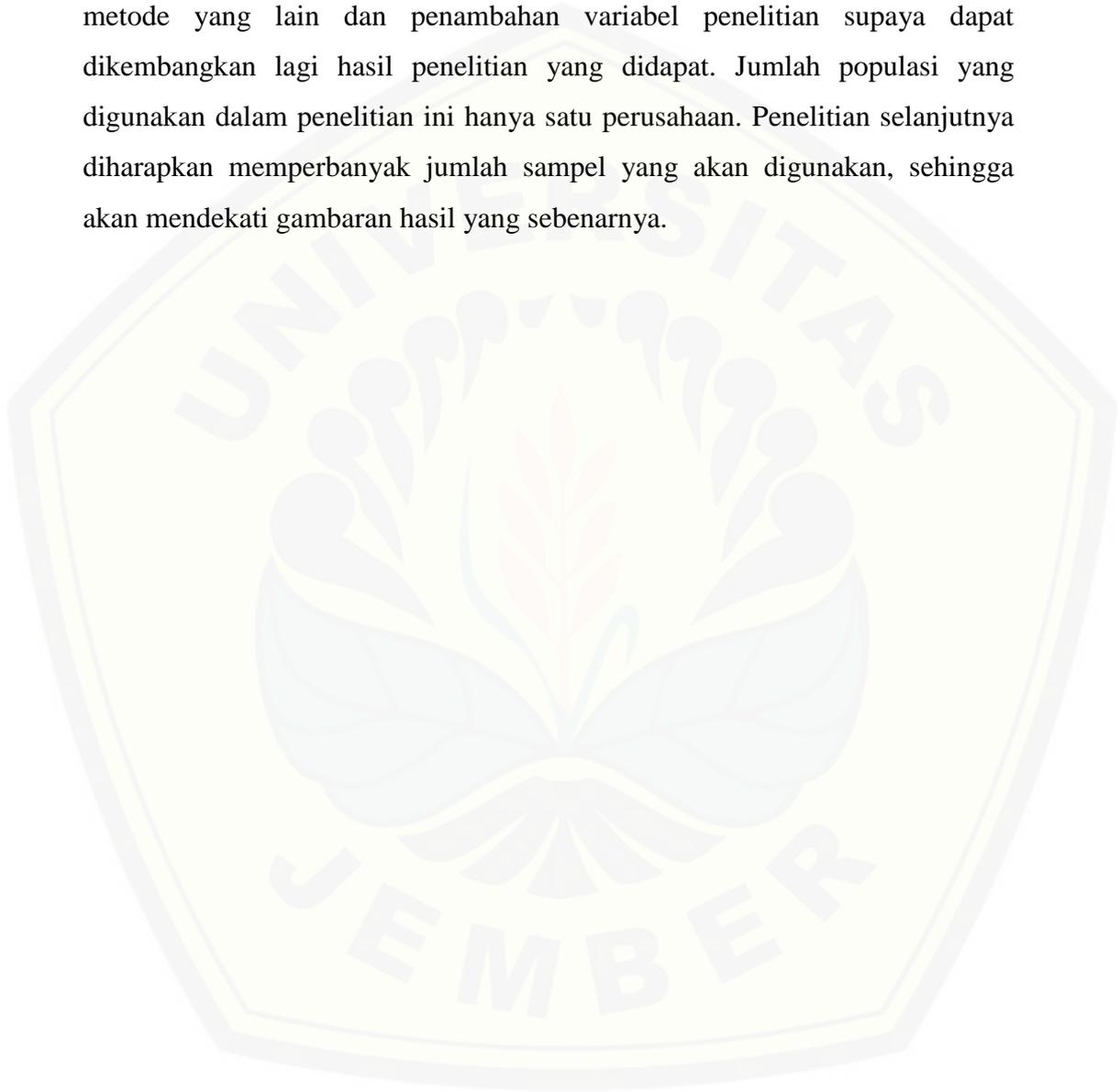
### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

- a. Untuk PT. Windu Blambangan Sejati hendaknya memepertahankan dan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan dengan penyesuaian insentif berdasarkan hasil kerja karyawan dengan memperhatikan ketepatan dan kesesuaian antara daftar gaji dengan jumlah gaji yang diberikan oleh perusahaan agar tidak terjadi kesalahan, karena mengingat faktor tersebut dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap tingkat kepuasan karyawan. Perbaiki lingkungan kerja yang kurang baik atau memadai terletak pada sirkulasi yang kurang baik sehingga aroma bau yang tidak sedap tidak terkontrol atau tidak tersalurkan dengan baik, diperlukannya teknik komunikasi yang baik dengan tidak selalu memfokuskan instruksi pada orientasi target kuantitas dan kualitas, sehingga timbul kesenangan cara

komunikasi yang baik secara langsung maupun tidak langsung antara atasan dengan karyawan, karena variabel-variabel tersebut terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Windu Blambangan Sejati.

- b. Untuk peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan menggunakan metode yang lain dan penambahan variabel penelitian supaya dapat dikembangkan lagi hasil penelitian yang didapat. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya satu perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan memperbanyak jumlah sampel yang akan digunakan, sehingga akan mendekati gambaran hasil yang sebenarnya.



**DAFTAR PUSTAKA**

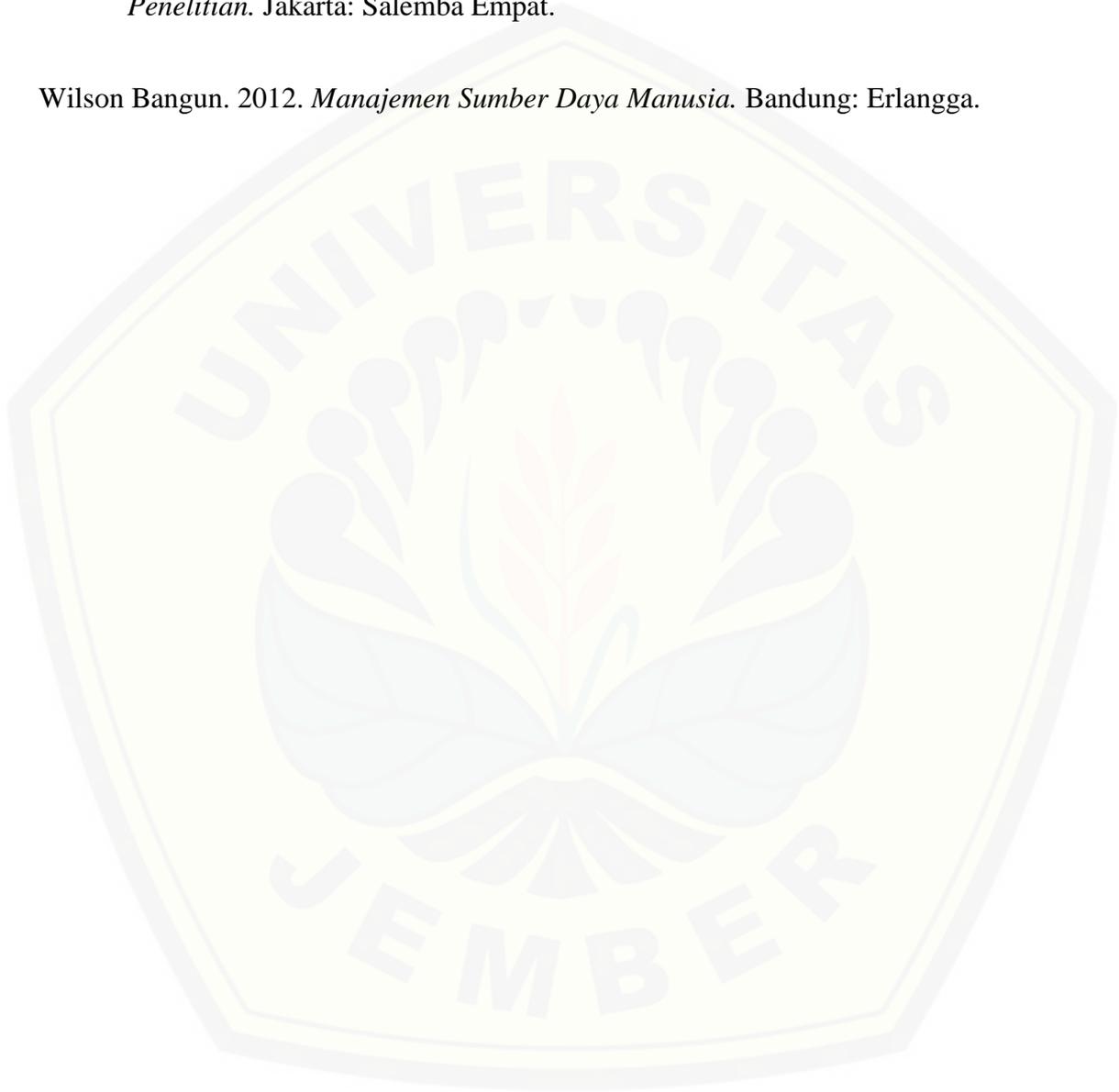
- Agus Ahyari. 2002. *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Edisi Empat. Yogyakarta: BPFE.
- Alex Nitisemito. 2006. *Manajemen Personalia, Edisi kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alliyah Faauziyyah. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang*". Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Arta Adi Kusuma. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*". Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Semarang: Universitas Semarang.
- Baron, Robert A. Greenberg, Jerald. 2003. *Behavior in organization : understanding and managing the human side of work*. New Jersey : Prentice Hall.
- Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Dewi Hanggraeni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Djoko Purwanto. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Endin Nasrudin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Fuad Mas'ud. 2002. *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen; Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE.

- Hartantio Widi Widagodo. 2009. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SLTP Ibu Kartini Semarang*. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Semarang: Universitas Semarang.
- I Wayan Juniantara dan I Gede Riana. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09: 611-612.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartika Amalia. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Agen PT Jasaraharja Putera Cabang Jakarta*. Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Luthans, Fred. 1998. *Organisasi Behavior*. New York: McGraw-Hill Intemasional Book Company.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Pandi Afandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Susilo Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Suranto. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yokyakarta: Graha Ilmu.

Umberto Sihombing. 2004. *Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong*. Tidak Dipublikasikan. Skripsi.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.



**Lampiran 1. Kuesioner.****KUESIONER**

**Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Windu Blambangan Sejati Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi**

Yth:

Saudara Responden Penelitian  
Di Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mohamad Faezal Yasin  
Fakultas\Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen  
NIM : 120810201219

Saat ini saya sedang menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Windu Blambangan Sejati Kecamatan Kalipuro Kabupaten Banyuwangi” maka saya mohon kesediaan saudara untuk meluangkan sedikit waktu mengisi angket ini dengan lengkap dan sejujurnya. Angket ini semata mata untuk kepentingan ilmiah, oleh karenanya kesungguhan saudara dalam mengisi setiap poin pertanyaan akan sangat menentukan keberhasilan penelitian ini, saya akan merahasiakan identitas dan informasi yang saudara berikan. Atas bantuan dan informasinya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Mohamad Faezal Yasin

### Identitas Responden

1. No. Responden :.....
2. Umur Responden :.....
3. Jenis Kelamin :  
 Laki-laki                       Perempuan
4. Lama Bekerja :.....tahun

### Pentunjuk Pengisian

Pernyataan ini mohon diisi dengan sejujur - jujurnya dan sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang ada.

Berikan tanda *checklist* (√) pada salah satu pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban pertanyaan, yaitu :

- STS : Sangat Tidak Setuju  
TS : Tidak Setuju  
C : Cukup  
S : Setuju  
SS : Sangat Setuju

Berikanlah *checklist* (√) pada salah satu jawaban yang saudara pilih

**a. Kepuasan Kerja ( $X_1$ )**

No.	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1.	Saya merasa tertantang menggunakan kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
3.	Kondisi pabrik tempat bekerja terasa aman bagi keselamatan kerja saya.					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kepribadian saya.					

**b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

No.	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1.	Perusahaan memiliki penerangan yang terang di lokasi kerja.					
2.	Udara di sekitar lingkungan kerja segar.					
3.	Lingkungan kerja terbebas dari suara bising.					

4.	Lingkungan kerja terbebas dari bau tidak sedap.					
5.	Perusahaan memiliki tingkat keamanan yang baik.					

c. **Komunikasi (X<sub>3</sub>)**

No.	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1.	Saya memahami pesan yang disampaikan oleh atasan.					
2.	Atasan melakukan komunikasi kerja secara menyenangkan.					
3.	Saya dapat mengubah sikap setelah mendapat instruksi dari atasan.					
4.	Komunikasi yang terjadi dapat meningkatkan hubungan baik antara karyawan dengan atasan.					
5.	Saya melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang disampaikan perusahaan.					

**d. Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pernyataan	STS	TS	C	S	SS
1.	Saya memiliki jumlah target kerja sesuai standar perusahaan.					
2.	Saya memiliki kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan.					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
4.	Saya hadir tepat waktu dalam bekerja.					
5.	Saya memiliki kemampuan kerjasama yang baik.					



37	4	3	2	4	13	3	4	3	3	4	17	4	3	3	4	4	18	5	4	4	4	4	21
38	4	3	4	4	15	3	4	3	4	4	18	3	4	4	5	4	20	4	4	3	4	4	19
39	4	3	3	4	14	4	4	5	3	4	20	4	3	3	4	5	19	4	3	5	5	3	20
40	4	4	3	4	15	4	4	4	5	5	22	2	4	4	4	5	19	3	4	5	4	5	21
41	3	5	4	4	16	5	4	4	3	4	20	3	4	4	3	4	18	4	4	5	3	4	20
42	4	3	5	3	15	4	3	4	3	4	18	4	3	4	4	4	19	3	4	5	4	4	20
43	3	3	3	3	12	4	4	4	3	5	20	3	5	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19
44	3	3	4	4	14	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	17	4	4	4	5	4	21
45	5	4	4	3	16	4	4	5	3	4	20	4	3	4	5	4	20	4	5	4	5	4	22
46	3	4	2	4	13	4	4	4	5	5	22	4	3	4	4	4	19	4	5	3	4	5	21
47	4	4	3	5	16	4	4	4	3	4	19	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22
48	3	4	4	5	16	4	3	5	4	4	20	5	4	4	3	4	20	4	5	4	3	4	20
49	4	3	4	4	15	4	4	3	5	4	20	4	4	5	4	3	20	3	4	4	5	4	20
50	4	4	4	3	15	4	4	5	3	4	20	3	5	4	5	4	21	3	4	5	4	4	20
51	3	3	4	3	13	5	5	5	3	4	22	4	3	4	3	4	18	3	5	5	4	4	21
52	4	3	4	4	15	3	4	3	4	4	18	3	4	3	5	4	19	4	4	3	4	4	19
53	4	3	3	4	14	4	4	5	3	4	20	4	3	3	4	5	19	4	3	5	5	3	20
54	4	4	3	4	15	4	3	4	3	5	19	2	4	4	4	5	19	3	4	5	4	5	21
55	3	3	4	4	14	5	4	4	3	4	20	3	4	4	3	4	18	4	4	5	3	4	20
56	3	4	5	3	15	4	3	4	4	4	19	5	4	4	4	3	20	3	5	4	4	4	20
57	4	3	4	4	15	4	5	3	4	5	21	4	2	5	5	4	20	5	4	5	4	4	22
58	4	3	5	4	16	3	4	4	4	5	20	4	3	5	4	4	20	4	4	5	3	5	21
59	4	5	4	3	16	4	3	5	4	4	20	3	4	4	4	5	20	4	4	3	5	4	20
60	4	3	4	4	15	4	4	5	3	4	20	3	4	4	4	3	18	5	4	4	4	4	21
61	3	4	5	4	16	4	4	5	3	4	20	5	4	3	4	4	20	4	5	4	5	4	22
62	4	5	3	3	15	4	4	4	3	5	20	3	5	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19
63	3	3	4	4	14	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	3	17	4	4	4	5	4	21
64	4	3	5	4	16	4	3	5	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	3	4	5	4	20
65	4	3	4	3	14	5	4	5	5	5	24	4	3	4	4	4	19	4	5	5	4	5	23
66	4	3	5	4	16	4	5	4	4	4	21	4	3	5	3	5	20	4	5	4	5	4	22
67	3	4	4	4	15	4	5	4	3	4	20	5	4	3	4	5	21	4	4	4	5	5	22
68	4	3	4	4	15	4	4	3	5	4	20	4	4	5	4	3	20	3	4	4	5	4	20
69	4	4	4	5	17	5	5	4	5	4	23	4	4	5	4	5	22	3	5	5	5	5	23
70	4	4	4	5	17	3	5	4	3	5	20	4	5	5	5	4	23	4	5	4	3	4	20
71	4	3	4	5	16	4	3	4	4	5	20	4	4	3	4	5	20	5	4	5	3	5	22
72	3	4	4	4	15	4	4	5	3	5	21	4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	4	22
73	4	4	5	4	17	3	3	5	4	5	20	4	4	4	4	4	20	5	3	4	5	4	21
74	4	3	5	4	16	3	4	5	4	4	20	4	4	3	4	5	20	5	4	5	4	5	23
75	4	4	5	4	17	4	3	5	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
76	4	4	5	4	17	2	3	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	4	22
77	5	5	4	4	18	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23

78	3	4	4	4	15	4	3	4	3	5	19	4	5	4	4	4		21	5	4	5	4	5	23
79	5	4	4	4	17	4	3	4	4	5	20	3	4	4	4	3		18	5	5	5	5	4	24
80	4	3	4	4	15	5	4	4	5	4	22	3	4	5	5	5		22	4	5	4	5	5	23
81	4	3	2	3	12	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	4		24	5	5	3	4	4	21
82	4	4	4	3	15	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	4		21	4	5	5	5	4	23
83	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	4		18	5	5	4	3	4	21
84	3	4	3	4	14	4	3	3	4	5	19	4	3	4	4	5		20	4	4	3	4	5	20
85	3	4	4	3	14	4	4	3	4	3	18	5	4	5	5	2		21	4	4	5	5	4	22
86	4	5	3	5	17	3	3	4	4	3	17	4	3	5	5	4		21	4	4	4	3	4	19
87	2	3	4	3	12	5	4	3	5	5	22	4	3	4	4	4		19	4	3	4	4	4	19
88	4	5	3	3	15	5	4	5	5	3	22	4	5	4	4	4		21	5	4	5	5	4	23
89	3	3	4	4	14	5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	5		22	4	5	4	4	4	21



## Lampiran 3 Jawaban Responden

## X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	28	31.5	31.5	32.6
	4.00	56	62.9	62.9	95.5
	5.00	4	4.5	4.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	43	48.3	48.3	48.3
	4.00	34	38.2	38.2	86.5
	5.00	12	13.5	13.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	4.5	4.5	4.5
	3.00	17	19.1	19.1	23.6
	4.00	50	56.2	56.2	79.8
	5.00	18	20.2	20.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	25	28.1	28.1	28.1
	4.00	53	59.6	59.6	87.6
	5.00	11	12.4	12.4	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	17	19.1	19.1	20.2

	4.00	56	62.9	62.9	83.1
	5.00	15	16.9	16.9	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	30	33.7	33.7	33.7
	4.00	46	51.7	51.7	85.4
	5.00	13	14.6	14.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	16.9	16.9	16.9
	4.00	45	50.6	50.6	67.4
	5.00	29	32.6	32.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	39	43.8	43.8	43.8
	4.00	32	36.0	36.0	79.8
	5.00	18	20.2	20.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	4.5	4.5	4.5
	4.00	57	64.0	64.0	68.5
	5.00	28	31.5	31.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.2	2.2	2.2
	3.00	25	28.1	28.1	30.3

	4.00	49	55.1	55.1	85.4
	5.00	13	14.6	14.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.4	3.4	3.4
	3.00	27	30.3	30.3	33.7
	4.00	43	48.3	48.3	82.0
	5.00	16	18.0	18.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	16.9	16.9	16.9
	4.00	52	58.4	58.4	75.3
	5.00	22	24.7	24.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	14.6	14.6	14.6
	4.00	59	66.3	66.3	80.9
	5.00	17	19.1	19.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.1	1.1	1.1
	3.00	20	22.5	22.5	23.6
	4.00	49	55.1	55.1	78.7
	5.00	19	21.3	21.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	23	25.8	25.8	25.8
	4.00	47	52.8	52.8	78.7
	5.00	19	21.3	21.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	10.1	10.1	10.1
	4.00	49	55.1	55.1	65.2
	5.00	31	34.8	34.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	13.5	13.5	13.5
	4.00	46	51.7	51.7	65.2
	5.00	30	33.7	33.7	98.9
	6.00	1	1.1	1.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	17	19.1	19.1	19.1
	4.00	43	48.3	48.3	67.4
	5.00	29	32.6	32.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	3.4	3.4	3.4
	4.00	63	70.8	70.8	74.2
	5.00	23	25.8	25.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

## Lampiran 4 Uji Instrumen

## a. Uji validitas

		Correlations				Kepuasan Kerja
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
X1.1	Pearson Correlation	1	.083	.025	.029	.509**
	Sig. (2-tailed)		.439	.814	.785	.000
	N	89	89	89	89	89
X1.2	Pearson Correlation	.083	1	-.115	-.100	.465**
	Sig. (2-tailed)	.439		.283	.350	.000
	N	89	89	89	89	89
X1.3	Pearson Correlation	.025	-.115	1	.022	.539**
	Sig. (2-tailed)	.814	.283		.840	.000
	N	89	89	89	89	89
X1.4	Pearson Correlation	.029	-.100	.022	1	.446**
	Sig. (2-tailed)	.785	.350	.840		.000
	N	89	89	89	89	89
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.509**	.465**	.539**	.446**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89

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

		Correlations					Lingkungan Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
X2.1	Pearson Correlation	1	.271*	.068	.140	-.097	.628**
	Sig. (2-tailed)		.010	.527	.190	.368	.000
	N	89	89	89	89	89	89

X2.2	Pearson Correlation	.271 <sup>*</sup>	1	-.131	.088	-.076	.532 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.010		.222	.414	.480	.000
	N	89	89	89	89	89	89
X2.3	Pearson Correlation	.068	-.131	1	-.208	-.177	.265 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.527	.222		.051	.097	.012
	N	89	89	89	89	89	89
X2.4	Pearson Correlation	.140	.088	-.208	1	.018	.534 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.190	.414	.051		.866	.000
	N	89	89	89	89	89	89
X2.5	Pearson Correlation	-.097	-.076	-.177	.018	1	.217 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	.368	.480	.097	.866		.041
	N	89	89	89	89	89	89
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.628 <sup>**</sup>	.532 <sup>**</sup>	.265 <sup>*</sup>	.534 <sup>**</sup>	.217 <sup>*</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.000	.041	
	N	89	89	89	89	89	89

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

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

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Komunikasi
X3.1	Pearson Correlation	1	-.065	.007	-.091	.057	.434 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.547	.952	.394	.594	.000
	N	89	89	89	89	89	89
X3.2	Pearson Correlation	-.065	1	-.061	.096	-.118	.444 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.547		.568	.372	.270	.000
	N	89	89	89	89	89	89
X3.3	Pearson Correlation	.007	-.061	1	.203	-.095	.442 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.952	.568		.057	.375	.000
	N	89	89	89	89	89	89

X3.4	Pearson Correlation	-.091	.096	.203	1	-.024	.477**
	Sig. (2-tailed)	.394	.372	.057		.822	.000
	N	89	89	89	89	89	89
X3.5	Pearson Correlation	.057	-.118	-.095	-.024	1	.387**
	Sig. (2-tailed)	.594	.270	.375	.822		.000
	N	89	89	89	89	89	89
Komunikasi	Pearson Correlation	.434**	.444**	.442**	.477**	.387**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89

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

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	-.132	-.098	-.127	.063	.367**
	Sig. (2-tailed)		.218	.359	.237	.556	.000
	N	89	89	89	89	89	89
Y2	Pearson Correlation	-.132	1	-.104	-.101	.112	.342**
	Sig. (2-tailed)	.218		.332	.345	.296	.001
	N	89	89	89	89	89	89
Y3	Pearson Correlation	-.098	-.104	1	.030	.050	.458**
	Sig. (2-tailed)	.359	.332		.778	.639	.000
	N	89	89	89	89	89	89
Y4	Pearson Correlation	-.127	-.101	.030	1	-.055	.422**
	Sig. (2-tailed)	.237	.345	.778		.609	.000
	N	89	89	89	89	89	89
Y5	Pearson Correlation	.063	.112	.050	-.055	1	.461**
	Sig. (2-tailed)	.556	.296	.639	.609		.000
	N	89	89	89	89	89	89

Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.367**	.342**	.458**	.422**	.461**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89

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



**b. Uji Reliabilitas**

Kepuasan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.610	4

Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	5

Komunikasi Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.781	5

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	5



### Lampiran 5 Analisis Regresi Linier Berganda

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 <sup>a</sup>	.256	.230	1.149

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.681	3	12.894	9.763	.000 <sup>a</sup>
	Residual	112.263	85	1.321		
	Total	150.944	88			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X3), Kepuasan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.458	2.262		3.764	.000
	Kepuasan Kerja (X1)	.221	.097	.217	2.282	.025
	Lingkungan Kerja (X2)	.250	.089	.311	2.822	.006
	Komunikasi (X3)	.203	.092	.195	2.206	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.543	2.270		3.764	.000		
Kepuasan Kerja	.218	.098	.217	2.223	.029	.915	1.093
Lingkungan Kerja	.277	.089	.311	3.127	.002	.887	1.127
Komunikasi	.173	.092	.195	1.887	.063	.817	1.225

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### b. Uji heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.827	1.372		1.331	.187		
Kepuasan Kerja	.047	.059	.089	.797	.428	.915	1.093
Lingkungan Kerja	-.070	.054	-.149	-1.313	.193	.887	1.127
Komunikasi	-.013	.055	-.027	-.232	.817	.817	1.225

a. Dependent Variable: Abs\_RES



**Lampiran 7 Uji Hipotesis****Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.458	2.262			
	X1	.221	.097	.222	2.282	.025
	X2	.250	.089	.279	2.822	.006
	X3	.203	.092	.227	2.206	.030

a. Dependent Variable: Y

## Lampiran 8 R Tabel

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678

<b>76</b>	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
<b>77</b>	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
<b>78</b>	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
<b>79</b>	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
<b>80</b>	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
<b>81</b>	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
<b>82</b>	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
<b>83</b>	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
<b>84</b>	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
<b>85</b>	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
<b>86</b>	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
<b>87</b>	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
<b>88</b>	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
<b>89</b>	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
<b>90</b>	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375