

Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. Samudera Lautan Luas Medan

Rizky Maulana¹, T. Lyza Tahura², Alvin Fahlevi^{3*}

^{1,2,3*} Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh fasilitas kerja, etika kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 110 orang, dan dengan menggunakan teknik penarikan sampling jenuh diperoleh sampel sebesar 110 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Samudera Lautan Luas Medan, etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Samudera Lautan Luas Medan, komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Samudera Lautan Luas Medan. Secara simultan menunjukkan bahwa fasilitas kerja, etika kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Samudera Lautan Luas Medan.

Kata kunci: Fasilitas Kerja; Etika Kerja; Komunikasi; Kepuasan Kerja Karyawan.

Abstract. This study aims to analyze the influence of work facilities, work ethics and communication on employee job satisfaction. The total population in this study was 110 people, and by using the saturated sampling technique, a sample of 110 people was obtained. The analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that work facilities had a significant effect on employee job satisfaction at PT Samudera Lautan Luas Medan, work ethics had a significant effect on employee job satisfaction at PT Samudera Lautan Luas Medan, communication had no effect on employee job satisfaction at PT Samudera Lautan Luas Medan. Simultaneously it shows that work facilities, work ethics and communication have a significant effect on employee job satisfaction at PT Samudera Lautan Luas Medan.

Keywords: Work Facilities; Work Ethics; Communication; Employee Job Satisfaction.

* Corresponding Author. Email: alvinfahlevi@gmail.com^{3*}.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2019), penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat; seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Menurut Handoko (2018), kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti fasilitas kerja yang diterima oleh karyawan. Menurut Koyong (2017), fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan untuk menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang dipakai, digunakan, dinikmati, dan ditempati oleh karyawan yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya ataupun untuk kelancaran pekerjaannya. Akan tetapi, permasalahan dalam fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak merata. Hal ini disebabkan perusahaan adalah perusahaan swasta yang tentunya sebagian besar pimpinan lebih mengutamakan kedekatan hubungan, baik itu kekerabatan maupun pertemanan, sehingga menyebabkan kecemburuan terhadap karyawan lainnya.

Hal ini kemudian juga didukung oleh Pangarso dkk (2018) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Murtani (2017) juga menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain fasilitas kerja, etika kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Mangkuprawira (2017), etika kerja adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai

dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bhastary (2020) menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan pendapat Ritonga (2020) yang menyatakan bahwa etika kerja ada pengaruh yang signifikan secara langsung antara etika kerja terhadap kepuasan kerja.

Selain fasilitas kerja dan etika kerja, maka komunikasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Siswadi (2021), "Komunikasi adalah proses mengirimkan dan menerima berita di antara pihak-pihak yang saling berhubungan sehingga daripadanya diperoleh pemahaman tentang apa yang dimaksud satu sama lain." Sesuatu itu dinamakan komunikasi karena karakteristiknya yang unik, merupakan suatu proses dinamis, terikat konteks, dan simbolik. Dalam praktiknya, fungsi-fungsi tersebut dapat muncul bersamaan. Dengan kata lain, setiap peristiwa komunikasi memiliki satu fungsi atau lebih. Proses komunikasi melibatkan serangkaian kegiatan yang berlangsung terus-menerus. Kegiatan itu meliputi penyandian atau pengkodean, pengiriman kode, serta penerimaan dan pemahaman kode yang diberikan pimpinan. Komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia, baik individu maupun kelompok.

PT Samudera Lautan Luas adalah perusahaan pengekspedisi yang bergerak di bidang pengiriman logistik yang menyediakan rangkaian lengkap layanan dalam pengiriman barang, pergudangan, distribusi, dan bea cukai broker. Perusahaan ini didirikan pada Januari 2005, yang kaya sumber daya dengan perpaduan keterampilan dan pengalaman, didukung oleh sistem teknologi. Semakin besarnya perusahaan tentu membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas sehingga hal ini membutuhkan fasilitas kerja yang layak, etika kerja yang baik dan ramah dari karyawannya serta komunikasi yang baik antara karyawan dengan konsumennya.

Berdasarkan latar uraian permasalahan yang telah disajikan, penting untuk melaksanakan penelitian mendalam terkait dampak dan

implikasi yang mungkin ditimbulkan dari interaksi kompleks antara faktor-faktor kunci seperti fasilitas kerja yang ada, praktik etika kerja yang diterapkan, dan efektivitas komunikasi di lingkungan kerja karyawan PT. Samudera Lautan Luas. Penelitian semacam ini tidak hanya akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang elemen-elemen kritis yang memengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga dapat memberikan wawasan penting yang dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, riset ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berorientasi pada hasil di PT. Samudera Lautan Luas dan sektor serupa lainnya.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan dan keterkaitan antara variabel-variabel tertentu. Penelitian ini berlangsung mulai dari bulan Desember 2022 hingga 10 Mei 2023, memberikan kerangka waktu yang mencakup beberapa bulan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Populasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah para karyawan tetap yang bekerja di PT Samudera Lautan Luas, yang berjumlah sebanyak 110 orang. Untuk menentukan sampel, penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, yang berarti seluruh anggota populasi diambil sebagai sampel. Penentuan sampel dilakukan dengan melibatkan semua karyawan dalam penelitian ini.

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggabungkan metode survei lapangan dan kuesioner, yang memberikan pendekatan yang komprehensif untuk mengumpulkan informasi dari responden. Setelah data terkumpul, analisis data dimulai dengan uji kualitas data, yang bertujuan untuk memastikan keandalan dan integritas data yang digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya, penelitian ini melakukan uji asumsi klasik, yang mencakup pemeriksaan terhadap asumsi-asumsi dasar yang berkaitan dengan analisis statistik yang akan dilakukan. Dengan asumsi-asumsi yang terpenuhi, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik, seperti uji parsial (uji-T), uji simultan, dan uji determinan. Ini bertujuan untuk menguji dan mengukur pengaruh variabel-variabel yang diteliti terhadap kepuasan kerja karyawan. Keseluruhan prosedur pengumpulan dan analisis data ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara fasilitas kerja, etika kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja di PT Samudera Lautan Luas, serta memberikan dasar yang kuat untuk perbaikan dan pengambilan keputusan yang lebih baik dalam manajemen sumber daya manusia.

Hasil dan Pembahasan

Identitas Responden

Dari observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 67 orang (60.91%), dan laki-laki sebanyak 43 orang (39.09%). Adapun distribusi usia responden adalah sebagai berikut: dibawah 25 tahun sebanyak 49 orang (44.55%), 26-35 tahun sebanyak 27 orang (24.55%), 36-45 tahun sebanyak 22 orang (20.00%), dan lebih dari 46 tahun sebanyak 12 orang (10.91%). Berdasarkan tingkat pendidikan, responden terdiri dari 45 orang (40.91%) dengan latar belakang S-1, 28 orang (25.45%) lulusan SMA, 19 orang (17.27%) berpendidikan Diploma, dan 18 orang (16.36%) lulusan S-2.

Mayoritas responden memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 5 tahun, dengan jumlah 44 orang (40.00%). Terdapat pula 33 orang (30.00%) responden dengan pengalaman kerja kurang dari 1 tahun, 16 orang (14.55%) dengan pengalaman kerja antara 6 hingga 10 tahun, dan 17 orang (15.45%) dengan pengalaman kerja lebih dari 11 tahun. Selain itu, mayoritas dari responden telah menikah, sebanyak 64 orang (58.18%), sedangkan yang belum menikah sebanyak 46 orang (41.82%).

Tabulasi Data Penelitian

Tabel 1. Pendapat Responden tentang fasilitas Kerja

No. Pernyataan	Frekwensi Jawaban									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	57	51,82	27	24,55	23	20,91	3	2,73	0	0
2	49	44,55	33	30,00	23	20,91	5	4,55	0	0
3	53	48,18	32	29,09	18	16,36	7	6,36	0	0
4	60	54,55	29	26,36	18	16,36	3	2,73	0	0

Hasil jawaban responden sesuai Tabel 1 yang menyatakan sangat setuju bahwa fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan sebesar 51.82%, setuju sebesar 24.55%, netral sebesar 20.91%, tidak setuju sebesar 2.73% dan sangat tidak setuju tidak ada. Hasil jawaban responden sesuai Tabel 1 yang menyatakan sangat setuju bahwa fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal sebesar 44.55%, setuju sebesar 30.00%, netral sebesar 20.91%, tidak setuju sebesar 4.55% dan sangat tidak setuju tidak ada. Hasil jawaban responden sesuai Tabel 1 yang menyatakan sangat setuju bahwa petunjuk pengoperasian fasilitas memberikan kemudahan dalam penggunaannya sebesar

48.18%, setuju sebesar 29.09%, netral sebesar 16.36%, tidak setuju sebesar 6.36% dan sangat tidak setuju tidak ada. Hasil jawaban responden sesuai Tabel 2 yang menyatakan sangat setuju bahwa penempatan fasilitas dilakukan dengan strategis agar tidak menghalangi atau menghambat pekerjaan sebesar 54.55%, setuju sebesar 26.36%, netral sebesar 16.36%, tidak setuju sebesar 2.73% dan sangat tidak setuju tidak ada.

Variabel Bebas (X₂) Etika Kerja

Hasil penelitian mengenai penjelasan responden terhadap variabel etika kerja dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Pendapat responden tentang etika kerja

No. Pernyataan	Frekwensi Jawaban									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	42	38,18	30	27,27	19	17,27	19	17,27	0	0
2	46	41,82	31	28,18	9	8,18	24	21,82	0	0
3	48	43,64	29	26,36	14	12,73	19	17,27	0	0
4	42	38,18	33	30,00	22	20,00	13	11,82	0	0
5	38	34,55	40	36,36	23	20,91	9	8,18	0	0

Hasil jawaban responden sesuai Tabel 2 yang menyatakan sangat setuju bahwa saya sadar bahwasanya saya bekerja untuk memajukan perusahaan sebesar 38.18%, setuju sebesar 27.27%, netral sebesar 17.27%, tidak setuju sebesar 17.27% dan sangat tidak setuju tidak ada. Hasil jawaban responden sesuai Tabel 2 yang menyatakan sangat setuju bahwa saya mampu bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi sebesar 41.82%, setuju sebesar 28.18%, netral sebesar 8.18%, tidak setuju sebesar 21.82% dan sangat tidak setuju tidak ada.

Hasil jawaban responden sesuai Tabel 2 yang menyatakan sangat setuju bahwa saya mentaati segala norma-norma dan peraturan yang ada di perusahaan sebesar 43.64%, setuju sebesar 26.36%, netral sebesar 12.73%, tidak setuju sebesar 17.27% dan sangat tidak setuju tidak ada. Hasil jawaban responden sesuai Tabel 2 yang menyatakan sangat setuju bahwa saya bekerja bukan untuk kepentingan saya sendiri melainkan juga demi kepentingan organisasi sebesar 38.18%, setuju sebesar 30.00%, netral sebesar 20.00%, tidak setuju sebesar 11.82% dan sangat tidak setuju tidak ada.

Hasil jawaban responden sesuai Tabel 2 yang menyatakan sangat setuju bahwa saya akan mencari sendiri solusi ketika mengalami kesulitan dalam bekerja sebesar 34.55%, setuju sebesar 36.36%, netral sebesar 20.91%, tidak setuju sebesar 8.18% dan sangat tidak setuju tidak ada.

Variabel Bebas (X₃) Komunikasi

Hasil penelitian mengenai penjelasan responden terhadap variabel komunikasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Pendapat Responden Tentang Komunikasi

No. Pernyataan	Frekwensi Jawaban									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	59	53,64	27	24,55	21	19,09	3	2,73	0	0
2	51	46,36	27	24,55	26	23,64	6	5,45	0	0
3	55	50,00	28	25,45	20	18,18	7	6,36	0	0
4	59	53,64	27	24,55	21	19,09	3	2,73	0	0
5	51	46,36	27	24,55	26	23,64	6	5,45	0	0

Hasil jawaban responden sesuai Tabel 3 yang menyatakan sangat setuju bahwa saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin/atasan sebesar 53.64%, setuju sebesar 24.55%, netral sebesar 19.09%, tidak setuju sebesar 2.73% dan sangat tidak setuju tidak ada. Hasil jawaban responden sesuai Tabel 3 yang menyatakan sangat setuju bahwa proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan sebesar 46.36%, setuju sebesar 24.55%, netral sebesar 23.64%, tidak setuju sebesar 5.45% dan sangat tidak setuju tidak ada.

Hasil jawaban responden sesuai Tabel 3 yang menyatakan sangat setuju bahwa proses komunikasi saya yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap karyawan lain dalam

bekerja sebesar 50.00%, setuju sebesar 25.45%, netral sebesar 18.18%, tidak setuju sebesar 6.36% dan sangat tidak setuju tidak ada. Hasil jawaban responden sesuai Tabel 3 yang menyatakan sangat setuju bahwa komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan sebesar 53.64%, setuju sebesar 24.55%, netral sebesar 19.09%, tidak setuju sebesar 2.73% dan sangat tidak setuju tidak ada.

Hasil jawaban responden sesuai Tabel 3 yang menyatakan sangat setuju bahwa jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap karyawan lainnya/atasan sebesar 46.36%, setuju sebesar 24.55%, netral sebesar 23.64%, tidak setuju sebesar 5.45% dan sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 4. Pendapat Responden Tentang Kepuasan Kerja Karyawan

No. Pernyataan	Frekwensi Jawaban									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	23,64	29	26,36	32	29,09	23	20,91	0	0
2	32	29,09	25	22,73	33	30,00	20	18,18	0	0
3	36	32,73	25	22,73	24	21,82	25	22,73	0	0
4	26	23,64	30	27,27	28	25,45	26	23,64	0	0
5	43	39,09	29	26,36	25	22,73	13	11,82	0	0
6	38	34,55	35	31,82	19	17,27	18	16,36	0	0
7	38	34,55	31	28,18	25	22,73	16	14,55	0	0
8	41	37,27	19	17,27	27	24,55	23	20,91	0	0

Hasil jawaban responden sesuai Tabel 4 yang menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya sebesar 23.64%, setuju sebesar 26.36%, netral sebesar 29.09%, tidak setuju sebesar 20.91% dan sangat tidak setuju tidak ada. Hasil jawaban responden sesuai Tabel 4 yang menyatakan sangat setuju bahwa saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sebesar 29.09%, setuju sebesar 22.73%, netral sebesar 30.00%, tidak setuju sebesar 18.18% dan sangat tidak setuju tidak ada.

Hasil jawaban responden sesuai Tabel 4 yang menyatakan sangat setuju bahwa saya merasakan adanya rasa saling percaya dan menjalin komunikasi dengan baik sebesar 32.73%, setuju sebesar 22.73%, netral sebesar 21.82%, tidak setuju sebesar 22.73% dan sangat tidak setuju tidak ada. Hasil jawaban responden sesuai Tabel 4 yang menyatakan sangat setuju bahwa saya memiliki kreativitas apabila dalam pekerjaan saya mengalami kendala sebesar 23.64%, setuju sebesar 27.27%, netral sebesar 25.45%, tidak setuju sebesar 23.64% dan sangat tidak setuju tidak ada.

Hasil jawaban responden sesuai Tabel 4 yang menyatakan sangat setuju bahwa atasan saya memiliki kemampuan membuat keputusan dengan cepat dan tepat sebesar 39.09%, setuju sebesar 26.36%, netral sebesar 22.73%, tidak setuju sebesar 11.82% dan sangat tidak setuju tidak ada. Hasil jawaban responden sesuai Tabel 4 yang menyatakan sangat setuju bahwa saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar yang berlaku sebesar 34.55%, setuju sebesar 31.82%, netral sebesar 17.27%, tidak setuju sebesar 16.36% dan sangat tidak setuju tidak ada.

Hasil jawaban responden sesuai Tabel 4 yang menyatakan sangat setuju bahwa tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan sesuai aturan yang ditetapkan sebesar 34.55%, setuju sebesar 28.18%, netral sebesar 22.73%, tidak setuju sebesar 14.55% dan sangat tidak setuju tidak ada. Hasil jawaban responden sesuai Tabel 4 yang menyatakan sangat setuju bahwa saya merasakan suasana kekeluargaan yang kental sebesar 37.27%, setuju sebesar 17.27%, netral sebesar 24.55%, tidak setuju

sebesar 20.91% dan sangat tidak setuju tidak ada.

Uji Validitas Data

Penyebaran kuisisioner khusus dalam uji validitas dan reliabilitas diberikan kepada 110 responden. bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena hasil *corrected item-total correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,186) terlampir. Dengan demikian, kuisisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas. Hasil Uji Validitas Variabel X_1 (Fasilitas Kerja) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena hasil *corrected item-total correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,186) terlampir. Dengan demikian, kuisisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas

Hasil Uji Validitas Variabel X_2 (Etika Kerja) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena hasil *corrected item-total correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,186) terlampir. Dengan demikian, kuisisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas. Hasil Uji Validitas Variabel X_3 (Komunikasi) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid karena hasil *corrected item-total correlation* $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,186) terlampir. Dengan demikian, kuisisioner dapat dilanjutkan pada tahap pengujian reliabilitas.

Berdasarkan pengujian realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,60 maka instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ berarti bahwa instrumen tersebut reliabel. Dari hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai Asymp. Sig sebesar 0,060 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinearitas di atas, hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi dan diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel fasilitas kerja (X_1) adalah 0,326, nilai signifikansi (Sig.) variabel etika kerja

(X_2) adalah 0,843 dan nilai signifikansi (Sig.) variabel komunikasi (X_3) adalah 0,058. Karena nilai signifikansi ketiga variabel di atas lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Dari hasil Uji determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,128. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel X_1 (fasilitas kerja), X_2 (etika kerja) dan X_3 (komunikasi) sebesar 12,8% dan sisanya sebesar 87,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai ($2,193 > 1,982$) dan nilai Sig. ($0,031 < 0,05$). Menurut Moekijat (2020) menjelaskan bahwa fasilitas adalah sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Adapun menurut Alma (2021) adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya roda perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai ($2,184 > 1,982$) dan nilai Sig. ($0,031 > 0,05$). Etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Menurut (Zainuri, 2018) etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu seseorang atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain sedangkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan (Siagian dan Khair,

2018). Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai ($-0,980 < 1,982$) dan nilai Sig. ($0,329 > 0,05$). Komunikasi sangat penting dan merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara, bahasa tubuh, atau isyarat dan sebagainya. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula terbinanya hubungan kerja.

Dari hasil uji regresi diperoleh hasil bahwa fasilitas kerja, etika kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai F_{tabel} ($5,163 > 2,689$) atau sig $F < 5 \%$ ($0,002 < 0,05$). Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga dibutuhkan fasilitas kerja yang baik. Menurut Husnan (2020), Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja tersebut sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Dengan adanya fasilitas kerja, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh Perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Samudera Lautan Luas Medan. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Samudera Lautan Luas Medan. Namun Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Samudera Lautan Luas Medan. Komunikasi merupakan salah satu faktor penting terjadinya aktivitas.

Oleh karena itu, perlu adanya pengetahuan tentang komunikasi dan hal-hal yang berkaitan dengan komunikasi pada tingkatan apapun, baik komunikasi antar pribadi, kelompok, maupun organisasi. Rendahnya penelitian ini berbanding terbalik dengan Ainun Khulfatya (2019) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare. Fasilitas kerja, etika kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Samudera Lautan Luas Medan.

Daftar Pustaka

- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170. DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5287>.
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Koyong, A. (2011). Pengaruh fasilitas kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 24-31.
- Mangkuprawira, Sjafrin. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, Jhon H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II. (Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie). Jakarta: Salemba Empat.
- Murtani, A. (2019). Pengaruh Pengembangan Karyawan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Bank Sumut Syariah Cabang Medan. *Jurnal Al-Qasd Islamic Economic Alternative*, 1(2), 177-188. DOI: <http://dx.doi.org/10.22303/al-qasd.1.2.2017.177-188>.
- Pangarso, A., Firdaus, F. F., & Moeliono, N. K. (2016). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia dan Diklat PT. Dirgantara Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 50-62. DOI: <https://doi.org/10.26593/jab.v12i1.2347.%25p>.
- Ritonga, Y. (2020). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13-27.
- Siswadi, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16(2), 1-15.