



**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA BALAI PENGELOLA TRANSPORTASI DARAT
KELAS II SUMATERA SELATAN**

Selva Dwi Utary¹, Edduar Hendri², Suhada³

Universitas PGRI Palembang^{1,2,3}

suhada@univpgri-palembang.ac.id³

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima : 15/12/2025

Direvisi : 20/12/2025

Disetujui : 29/12/2025

Keywords:

*Communication, Work
Environment, and Job
Satisfaction*

Kata kunci:

Komunikasi, Lingkungan
Kerja, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to test the hypothesis of the influence of Communication and Work Environment on Job Satisfaction. The method used in this research is a quantitative method with a total sample of 69 respondents. The data analysis techniques used in this study are multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, t-test, and F-test using SPSS software. The results of the t-test show a significant value of $0.000 < 0.05$ (5%), thus H_a is accepted and H_o is rejected. Communication and Work Environment each have a significant partial effect on Job Satisfaction at the Class II South Sumatra Land Transportation Management Office. The results of the F-test conclude that there is a significant simultaneous influence of Communication and Work Environment on Job Satisfaction at the Class II South Sumatra Land Transportation Management Office.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Metode yang dipakai pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah sampel yang diteliti adalah 69 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t, uji F dengan menggunakan program *Software SPSS*. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (5%) maka H_a diterima dan H_o ditolak, Komunikasi dan Lingkungan Kerja masing-masing secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan. Hasil uji F menyimpulkan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi yang memegang peran strategis dalam pencapaian tujuan institusi. Kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh sejumlah elemen, termasuk komunikasi serta suasana tempat kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam konteks organisasi pemerintahan seperti Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) Kelas II Sumatera Selatan, kepuasan kerja menjadi indikator



penting dalam membentuk layanan publik yang baik. Siregar & Usriyah, (2021) menyatakan bahwa komunikasi merupakan tindakan menyampaikan atau menerima pesan dari satu individu ke individu lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui cara tertulis, lisan, atau nonverbal, dikenal sebagai komunikasi. Untuk organisasi, komunikasi sangat penting; keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada seberapa penting komunikasi itu. Seberapa baik komunikasi dilakukan dapat memengaruhi seberapa efektif dan efisien tujuan organisasi tercapai. Ini berkaitan dengan menggerakkan kegiatan individu yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain komunikasi terdapat faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai, yaitu lingkungan kerja. Jodie Firjatullah (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Namun, dalam praktiknya, tidak semua organisasi mampu menciptakan pola komunikasi yang efektif maupun lingkungan kerja yang kondusif. Beberapa indikasi seperti kurangnya kejelasan instruksi, keterlambatan informasi, hingga kondisi kerja yang kurang mendukung masih ditemukan di berbagai instansi, termasuk di BPTD Kelas II Sumatera Selatan. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai, sedangkan komunikasi internal yang baik membuat pegawai merasa lebih dihargai karena dilibatkan dalam proses organisasi, dapat mengurangi stress kerja maupun demotivasi, lalu menciptakan rasa percaya antar pegawai dan pimpinan, sehingga meningkatkan kepuasan kerjanya

TINJAUAN LITERATUR

Pengertian Komunikasi

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2015), komunikasi merupakan suatu kegiatan untuk mentransfer informasi, gagasan, atau pemahaman dari satu individu ke individu lainnya dengan harapan bahwa penerima dapat memahami dan menafsirkan sesuai dengan maksud yang diinginkan. Menurut Andi Prayogi (2019) komunikasi merupakan cara penting didalam sekitar perusahaan, dan komunikasi yang baik akan cenderung menimbulkan suasana yang baik juga. Hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan juga tidak terlepas dari budaya paternalistic, dimana atasan jarang atau tidak pernah membiarkan bawahan melakukan tindakan sendiri, berinisiatif dan mengambil keputusan. Faktor-faktor komunikasi yaitu Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak pengirim atau disebut pula komunikator atau *sender*, dan dari pihak penerima atau komunikan atau *receiver*. 1. Faktor dari pihak pengirim (Komunikator) sebagai berikut: a). Keterampilan komunikator b). Sikap komunikator c). Pengetahuan komunikator d). Media saluran yang digunakan oleh komunikator. 2. Faktor dari pihak penerima (Komunikan) sebagai berikut: a). Keterampilan komunikan b). Sikap komunikan c). Pengetahuan komunikan.

Indikator komunikasi

Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa terdapat 5 indikator dalam komunikasi, yaitu: 1). Keterbukaan Merupakan perilaku bersikap sederhana, tulus, dan bijaksana ketika menerima saran serta pandangan dari orang lain. 2). Empati, Kemampuan ini berkaitan dengan pemahaman terhadap emosi orang lain dan kemampuan untuk merasakan situasi dari perspektif mereka. 3). Dukungan Sebuah jenis kenyamanan, perhatian, harapan, atau dukungan yang diperoleh seseorang dari orang-orang yang penting, baik itu secara individu



maupun kelompok. 4). Rasa positif Adalah sebuah sikap yang baik untuk mengekspresikan pendapat atau ide yang berbeda maupun yang sejalan, karena sikap positif tersebut secara otomatis membantu menjadikan komunikasi lebih efektif. Kesamaan di sini adalah kesiapan untuk menerima pihak-pihak lain yang terlibat dalam komunikasi, baik yang setara maupun tidak. 5). Kesamaan, merupakan cara memperlakukan semua pihak dalam komunikasi sebagai setara, tidak ada kesan orang yang lebih "unggul" atau inferior.

Pengertian Lingkungan Kerja

Prihantoro (2015) menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Rizka (2024), lingkungan kerja ialah dimana pegawai menghabiskan waktu kerja dari hari ke hari, Karena lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan pegawai. Faktor-faktor Lingkungan Kerja yaitu Prihantoro (2015) menyatakan bahwa terdapat 2 faktor utama dalam lingkungan kerja, yaitu: a). Lingkungan Kerja Fisik: Meliputi kondisi fisik tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan, seperti: 1). Pencahayaan yang cukup, pencahayaan yang memadai sangat penting di ruang kerja karena berpengaruh langsung terhadap kenyamanan, produktivitas, dan kesehatan mata. 2). Sirkulasi udara yang efektif, sirkulasi yang baik memfasilitasi pertukaran udara segar di area kerja, yang sangat penting untuk mempertahankan kadar oksigen yang ideal. 3). Kebersihan ruang kerja, ruang kerja yang bersih menciptakan lingkungan yang sehat,nyaman, dan profesional. Kebersihan meliputi lantai, meja, peralatan kerja, serta tempat sampah. 4). Kebisingan yang minimal, tingkat kebisingan yang rendah sangat penting untuk menjaga konsentrasi dan kenyamanan kerja. b). Lingkungan Kerja Non-Fisik: Berhubungan dengan aspek sosial dan psikologis di tempat kerja, seperti 1). Hubungan antar rekan kerja, Hubungan yang baik antar rekan kerja menciptakan suasana kerja yang harmonis, kolaboratif, dan menyenangkan. 2). Hubungan dengan atasan, hubungan yang terbuka, adil, dan saling menghargai antara karyawan dan atasan sangat penting. 3). Budaya organisasi, ialah nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di dalam suatu tempat kerja 4). Kepemimpinan dan komunikasi dalam organisasi, kepemimpinan yang baik adalah yang mampu memberi contoh, membimbing, dan menginspirasi anggota tim.

Indikator Lingkungan Kerja

Prihantoro (2015) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator dalam lingkungan kerja, yaitu: a). Hubungan antar pegawai, Merupakan relasi sosial dan profesional yang harmonis di tempat kerja. Yang meliputi: kerja sama tim yang baik, saling menghargai, dan komunikasi terbuka. b). Suasana kerja, Merupakan perasaan umum tentang kenyamanan psikologis dan emosional di lingkungan kerja. c). Tata ruang kantor, merupakan desain ruang kerja yang ergonomis, efisien, dan sesuai fungsi. Yang meliputi: Penempatan meja kerja, jarak antar karyawan, ruang rapat, dan alur pergerakan di kantor. d). Fasilitas-fasilitas kerja, merupakan alat dan layanan pendukung yang disediakan oleh organisasi. Yang meliputi: Komputer, jaringan internet, AC, printer, kursi ergonomis, dan akses kopi atau pantry.

Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko (2015) Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Afandi (2018) Kepuasan kerja adalah sebuah respon emosional atau efektivitas terhadap berbagai elemen dalam pekerjaan.



Ini mencerminkan sekumpulan perasaan karyawan mengenai apakah pekerjaan mereka, menyenangkan atau tidak. Sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya menunjukkan perbandingan antara total imbalan yang diperoleh dan jumlah yang dirasa seharusnya mereka dapatkan.

Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Handoko (2015) menyatakan bahwa terdapat 4 faktor-faktor kepuasan kerja, yaitu: 1). Faktor Psikologis, adalah meliputi aspek kejiwaan karyawan seperti minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan. 2). Faktor Sosial, adalah berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan. 3). Faktor Fisik, adalah terkait dengan kondisi fisik karyawan, termasuk jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, serta kondisi kesehatan karyawan. 4). Faktor Finansial, adalah mencakup aspek jaminan, kesejahteraan karyawan, contohnya sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang didapatkan, dan kesempatan untuk promosi.

Indikator Kepuasan Kerja

Handoko (2015) menyatakan bahwa terdapat 3 indikator kepuasan kerja, yaitu: a). Gaji atau imbalan, merupakan saat gaji dianggap pantas dan sesuai beban kerja, karyawan merasa dihargai. b). Pekerjaan itu sendiri merupakan pencegah ketidakpuasan, mempengaruhi motivasi, dan pengambilan keputusan bertahan atau mencari kerja lainnya. c). Hubungan dengan atasan dan rekan kerja merupakan kerja dalam tim yang menyenangkan dan suportif membuat suasana kerja lebih nyaman dan mengurangi tekanan

METODE PENELITIAN

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan. Yang berlokasi di Jl. Bypass Alang-alang Lebar, Kec. Alang-alang lebar, Kota Palembang Sumatera Selatan. Sugiono (2024) metode penelitian ialah metode ilmiah yang diperuntukan guna mendapat informasi yang dibutuhkan. Peneliti memilih metode kuantitatif, yang digunakan dalam penelitian populasi dan sampel yang sudah ditetapkan. Pengumpulan sampel dilakukan secara random, analisis kuantitatif dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Populasi dalam penelitian berjumlah 218 orang di Balai Pengelola Transportasi Darat Kelas II Sumatera Selatan. Untuk penentuan sejumlah sampel diteliti ini, menerapkan sampel *simple random sampling*. Pegawai BPTD II SUMSEL dikelompokkan berdasarkan status pegawai. Berdasarkan status pegawai ASN jumlah yang dijadikan sebagai sampel berjumlah 69 orang pegawai sebagai responden. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan metode pengumpulan data yang terdiri dari :

1) Kuisisioner (Angket)

Teknik pengumpulan informasi dalam studi ini menggunakan angket. Angket diterapkan untuk memperoleh sudut pandang dari subjek mengenai suatu hal atau untuk menyampaikan pandangan kepada responden. Angket ini memanfaatkan skala likert, yaitu jenis skala yang digunakan untuk menilai variabel penelitian (fenomena sosial tertentu), seperti sikap, minat, pendapatan, dan persepsi sosial individu atau kelompok. Skala likert dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang dinilai oleh responden, apakah pernyataan tersebut disetujui atau ditolak, berdasarkan rentang nilai tertentu



2) Dokumentasi

Dokumentasi ialah teknik pengumpulan data yang menggunakan dokumen tertulis, visual, maupun digital yang relevan serta mendukung fokus penelitian. Dokumentasi menjadi salah satu metode penting dalam pengumpulan data, studi pustaka, atau studi kasus. Menurut Sugiyono (2024) Dokumentasi ialah metode mengumpulkan data yang didapatkan dengan mengoleksi dokumen, termasuk tulisan, gambar, dan karya penting dari individu

Teknik uji coba instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Menurut Priyatno (2018), uji validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga digunakan untuk memastikan keakuratan data penelitian. Uji validitas dilakukan dengan metode *corrected item-total correlation*, dengan ketentuan bahwa apabila nilai signifikansi (Sig) lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka instrumen dinyatakan valid, sedangkan apabila nilai Sig lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka instrumen dinyatakan tidak valid. Selanjutnya, uji reliabilitas berkaitan dengan tingkat konsistensi dan stabilitas suatu instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, sedangkan jika nilai Cronbach Alpha kurang dari 0,60 maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Teknik analisis data diawali dengan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Priyatno (2018) menjelaskan bahwa uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal sebagai syarat utama analisis parametrik. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, di mana data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Sig lebih besar dari 0,05, dan dinyatakan tidak normal apabila nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam regresi berganda. Indikator yang digunakan adalah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*, di mana tidak terjadi multikolonieritas apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, dengan ketentuan nilai Sig lebih besar dari 0,05 menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan nilai Sig lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Priyatno (2018), regresi linear berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk menilai hubungan antara variabel dependen kepuasan kerja (Y) dengan variabel independen komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Persamaan regresi berganda terdiri dari konstanta (a) dan koefisien regresi (b) yang menunjukkan arah serta besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan linier antar variabel. Ghazali (2018) menyatakan bahwa koefisien korelasi menunjukkan tingkat hubungan antar variabel, yang diklasifikasikan mulai dari sangat rendah hingga sangat kuat berdasarkan interval nilai tertentu sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2021). Selanjutnya, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Menurut Sugiyono (2024), koefisien determinasi merupakan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diperoleh dari kuadrat koefisien korelasi (R^2). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen



secara parsial. Priyatno (2018) menjelaskan bahwa apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen, dan sebaliknya. Sementara itu, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Apabila nilai Sig lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Uji Validitas
Variabel Komunikasi (X₁)

| Item | Sig. (2-tailed) | $\alpha \leq 0,05$ | Keterangan |
|-------|-----------------|--------------------|------------|
| X1.1 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.2 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.3 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.4 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.5 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.6 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.7 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.8 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.9 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.10 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |

Tabel 2.
Uji Validitas
Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

| Item | Sig. (2-tailed) | $\alpha \leq 0,05$ | Keterangan |
|-------|-----------------|--------------------|------------|
| X1.1 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.2 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.3 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.4 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.5 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.6 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.7 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.8 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.9 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.10 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |

Tabel 3.
Uji Validitas
Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| Item | Sig. (2-tailed) | $\alpha \leq 0,05$ | Keterangan |
|------|-----------------|--------------------|------------|
|------|-----------------|--------------------|------------|



| | | | |
|------|-------|-------------|-------|
| X1.1 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.2 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.3 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.4 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.5 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.6 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.7 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |
| X1.8 | 0,000 | $\leq 0,05$ | Valid |

Dilihat dari 10 item pertanyaan, variabel komunikasi nilai signifikan 0,000 maka seluruh dikatakan valid, disebabkan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($> \alpha = 0,05$), lingkungan kerja signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($> \alpha = 0,05$) berarti seluruh item dikatakan valid. 8 item pertanyaan kepuasan kerja nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 $> \alpha = 0,05$ yang menunjukkan bahwa seluruh valid. Dengan item komunikasi yang valid analisis selanjutnya.

Tabel 4.
Reliability Statistics

| Variabel | Cronbach's Alpha | Batasan Penerimaan Reliabilitas | Keterangan |
|----------------------------|------------------|---------------------------------|------------|
| Komunikasi (X_1) | 0,727 | 0,6 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X_2) | 0,689 | 0,6 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja (Y) | 0,806 | 0,6 | Reliabel |

Komunikasi dimana hasil 0,727 lebih besar dari 0,60 lingkungan kerja didapat 0,689 lebih besar dari 0,60, kepuasan kerja sebesar 0,806 lebih besar dari 0,60 ketiga variabel tersebut reliabel dapat dianalisis selanjutnya.

Tabel 5.
Uji Multikolinearitas

| Model | Tolerance | Collinearity Statistics VIF |
|------------------|-----------|-----------------------------|
| 1 (Constant) | | |
| Komunikasi | 0,528 | 1,895 |
| Lingkungan Kerja | 0,528 | 1,895 |

Tolerance variabel Komunikasi dan Lingkungan Kerja 0,528 $> 0,1$. Sedangkan VIF Komunikasi dan Lingkungan Kerja adalah 1,050 < 10 , artinya variabel independent terbebas multikolinearitas.

Tabel 6.
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | B | Std. Error | Beta |
| 1 (Constant) | 1,261 | 3,722 | |
| Komunikasi | 0,400 | 0,106 | 0,426 |



| | | | |
|------------------|-------|-------|-------|
| Lingkungan Kerja | 0,378 | 0,112 | 0,383 |
|------------------|-------|-------|-------|

Melalui hasil hitung nilai regresi linear berganda di atas, maka dirumuskan persamaan sebagai berikut : Rumus : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ maka $Y = 1,261 + 0,400 + 0,378$ a) Nilai a sebesar 1,261 merupakan *constant* atau keadaan variabel kepuasan kerja belum dipengaruhi oleh variabel komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kepuasan kerja tidak mengalami perubahan. b) b_1 nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,400 menunjukkan variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel komunikasi maka bisa mempengaruhi kepuasan kerja sebanyak 0,400. c) Variabel yang ada di lingkungan kerja memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja, seperti yang terindikasikan oleh nilai koefisien regresi X_2 yang mencapai 0,378. Ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan satu unit dalam variabel komunikasi, maka dapat berpengaruh sebesar 0,378 terhadap kepuasan kerja.

Tabel 7.
Hasil Uji Korelasi Pearson antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja

| | | Lingkungan Kerja | Kepuasan Kerja |
|------------------|-----------------|------------------|----------------|
| Lingkungan Kerja | Pearson | 1 | .676** |
| | Correlation | | |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,000 |
| | N | 69 | 69 |
| Kepuasan Kerja | Pearson | .676** | 1 |
| | Correlation | | |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | |
| | N | 69 | 69 |

Berdasarkan pada tabel di atas nilai koefisien korelasi komunikasi lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,676, sesuai dengan teori dari Sugiyono (2019 : 64) Nilai korelasi interpretasi berada di antara 0,60 dan 0,79, menunjukkan terdapatnya keterkaitan yang kuat antara kepuasan kerja (Y) dan kondisi tempat kerja (X_2).

Tabel 8.
Hasil Analisis Koefisien Korelasi

| Korelasi | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|----------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,553 | 0,539 | 2,299 |

Berdasarkan tabel hasil uji analisis koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi mencapai 0,553, yang menunjukkan bahwa 55,3% dari kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu komunikasi dan lingkungan kerja. Sementara itu, 44,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.



Tabel 9.
Uji t (Secara Parsial)

| Model | T | Sig. |
|-----------------------|-------|-------|
| 1 (<i>Constant</i>) | 0,339 | 0,736 |
| Komunikasi | 3,760 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja | 3,380 | 0,001 |

Hasil tes parsial (*t-test*) pada tabel di atas menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak karena variabel komunikasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Tabel 10.
Uji F (Secara Simultan)

| Model | | Sig. |
|-------|------------|-------------------|
| 1 | Regression | .000 ^b |
| | Residual | |
| | Total | |

Hasil tes simultan (*F-test*) pada tabel di atas menunjukkan Variabel independen komunikasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel dependen kepuasan kerja, menurut tabel uji F (uji simultan) di atas, di mana nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Pengaruh Komunikasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja

H_0 ditolak dan H_a diterima karena nilai signifikansi variabel komunikasi (X_1) kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), menurut temuan uji t (uji parsial). Kita dapat menyimpulkan bahwa ada dampak parsial yang signifikan dari variabel komunikasi (X_1) terhadap kepuasan kerja. Ini menjelaskan jika semakin efektif komunikasi di dalam suatu organisasi, maka tingkat kepuasan kerja para karyawan juga akan bertambah. Komunikasi yang efektif berperan penting dalam menyampaikan informasi, instruksi, maupun umpan balik dari atasan kepada karyawan ataupun antar sesama rekan kerja. Ketika komunikasi berlangsung dengan baik, karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih jelas, mengurangi terjadinya kesalahpahaman, dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Haryadi et al. (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang berjalan baik antara pimpinan dan karyawan dapat meningkatkan kepercayaan, keterbukaan, serta memperkuat hubungan antar individu dalam organisasi. Hal ini secara langsung berdampak positif pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), menurut hasil uji t (uji parsial), yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sedikit dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X_2). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup aspek fisik, seperti fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, suhu ruangan, serta aspek non-



fisik seperti hubungan sosial antar karyawan, budaya kerja, dan suasana kerja yang kondusif. Ketika lingkungan kerja mendukung dan nyaman, karyawan akan merasa betah dan lebih termotivasi untuk bekerja, sehingga tingkat kepuasan kerja pun meningkat. Hasil penelitian ini juga berkaitan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Kurniawan et al. (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu pula dengan temuan dari Wihana (2019) menekankan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan terpelihara mampu menciptakan atmosfer kerja yang menguntungkan, meningkatkan kenyamanan pegawai, serta berpengaruh pada kepuasan kerja secara keseluruhan.

Pengaruh Komunikasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan analisis koefisien korelasi antara variabel komunikasi (X_1) dan variabel kepuasan kerja (Y), diperoleh nilai interpretasi sebesar 0,689, yang memperlihatkan hubungan kuat karena dalam rentang 0,60-0,799. Sedangkan, hasil analisis koefisien korelasi variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai interpretasi sebesar 0,676, yang juga menggambarkan hubungan yang kuat karena termasuk dalam rentang 0,60-0,799. Selanjutnya hasil uji koefisien korelasi determinasi mendapatkan nilai sebesar 0,676 yang berarti 67,6%. Dengan nilai kepuasan kerja yang bisa dipaparkan sebesar 67,6% oleh variabel bebas komunikasi dan lingkungan kerja sedangkan 32,4% terdapat di variabel lain yang belum diteliti

SIMPULAN

Bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2015). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Haryadi, A., dkk. (2022). Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Kurniawan, R., dkk. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.



- Prayogi, A. (2019). Komunikasi Organisasi dalam Lingkungan Perusahaan. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Prihantoro, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Priyatno, D. (2018). SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rizka. (2024). Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siregar, S., & Usriyah. (2021). Komunikasi Organisasi dan Kinerja Pegawai. Jurnal Administrasi Publik, volume dan nomor tidak dicantumkan dalam artikel, halaman tidak dicantumkan.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Wihana. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Jurnal Ekonomi dan Manajemen.