

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. ANUGRAH KARYA TRISAKTI**

**Dinda Wahyu Nurhidayah**  
**dindawahyunurhidayah0699@gmail.com**  
**Ridwan Baraba**  
**barabaridwan@umpwr.ac.id**  
**Nenden Nur Annisa**  
**nendennurannisa@umpwr.ac.id**

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Karyawan merupakan asset terpenting dalam perusahaan, oleh karna itu penting bagi perusahaan untuk menjaga kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja akan memberikan dampak positif sedangkan karyawan yang tidak puas justru akan jadi merugikan bagi perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya yaitu komunikasi dan lingkungan kerja fisik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja dan menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Anugrah Karya Trisakti. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sample random sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 154 responden. Instrument pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dengan skala *likert* yang masing-masing sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data dipenelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *SPSS 20.0 for windows*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata Kunci :Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan kerja.**

## A. PENDAHULUAN

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu SDM nya. Menurut Hariandja (2009:9) tujuan manajemen SDM adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, atau secara spesifik untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, loyalitas, dan menurunkan kemangkiran kerja karyawan, kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan manajemen SDM yang perlu diperhatikan. Menurut Sutrisno (2020:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena sangat besar manfaatnya baik untuk kepentingan industri itu melalui penelitian mengenai kepuasan kerja dengan usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan.

Menurut Gilmer (1996) dalam Sutrisno (2020:77-78) Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya yaitu komunikasi yang berperan penting dalam organisasi. Menurut Afandi (2018:47)

secara terminologis, komunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh seseorang kepada orang lain atau komunikasi melibatkan sejumlah orang dimana seseorang menyatakan sesuatu kepada orang lain. (Handoko, 2012:272) berpendapat komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Selain komunikasi, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hariandja (2009:291-292) adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Sedamaryanti (2018:26) lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Sarwono dalam buku Sudaryo, dkk (2018:48) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga turut mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Anugrah Karya Trisakti yang berdiri sejak tahun 2013 yang berpartisipasi aktif dalam membangun usaha industri pabrik pengolahan kayu lapis. Perusahaan tersebut terletak di Krasa, Sumberejo, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Purworejo, Provinsi Jawa Tengah. Luas tanah PT. Anugrah Karya Trisakti 16.950 m<sup>2</sup>. Karyawan perusahaan tersebut sebagian besar berasal dari penduduk sekitar. Struktur organisasi perusahaan tersebut terbagi atas staf, karyawan produksi, *driver* dan satpam.

Menurut informasi yang diperoleh peneliti setelah melakukan wawancara dengan bapak Renold Hartanto selaku HRD PT. Anugrah Karya Trisakti yaitu, permasalahan yang berkaitan dengan karyawan bagian produksi yang ada di PT. Anugrah Karya Trisakti yaitu kepuasan kerja. Beberapa karyawan merasa bahwa pengawasan dari atasan terlalu ketat, membuat karyawan kurang nyaman saat bekerja sehingga belum terpenuhinya kepuasan kerja karyawan. Selain itu, permasalahan yang dihadapi karyawan adalah tidak adanya kejelasan waktu untuk promosi jabatan bagian produksi, sehingga karyawan tidak dapat berkembang mengakibatkan tidak memiliki rasa puas karyawan dalam bekerja.

Permasalahan yang terkait dengan komunikasi yaitu dari kemampuan komunikasi karyawan itu sendiri. Hal tersebut bisa terjadi antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Dimana dalam penyampaian pesan terjadi

perbedaan dalam penerimaan tanggapan dan biasanya terkait dengan tugas karyawan sehingga menimbulkan salah persepsi dan komunikasi kurang lancar seperti bahasa yang disampaikan kurang baik sehingga karyawan kurang memahami satu sama lain.

Permasalahan lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti yaitu lingkungan kerja fisik. PT. Anugrah Karya Trisakti merupakan perusahaan pengolah kayu dimana menggunakan mesin kerja khusus yang menimbulkan kebisingan. Selain itu adanya debu yang berasal dari sisa penyaringan limbah serbuk kayu cukup mengganggu dan menimbulkan rasa tidak nyaman. Udara yang panas karena ventilasi atap ruangan produksi terbuat dari material logam (seng/asbes) membuat suhu ruangan di bawahnya menjadi lebih panas. Hal ini menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, dan malas untuk bekerja mengakibatkan kepuasan kerja akan menurun, sedangkan lingkungan kerja fisik yang mendukung akan membuat karyawan betah untuk melaksanakan kewajiban dan juga sebagai penunjang untuk meningkatnya kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang permasalahan tersebut tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT. Anugrah Karya Trisakti.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Anugrah Karya Trisakti?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Anugrah Karya Trisakti?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Kepuasan Kerja**

Menurut Sunyoto (2015:211) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Hasibuan (2019:202) kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

#### **b. Komunikasi**

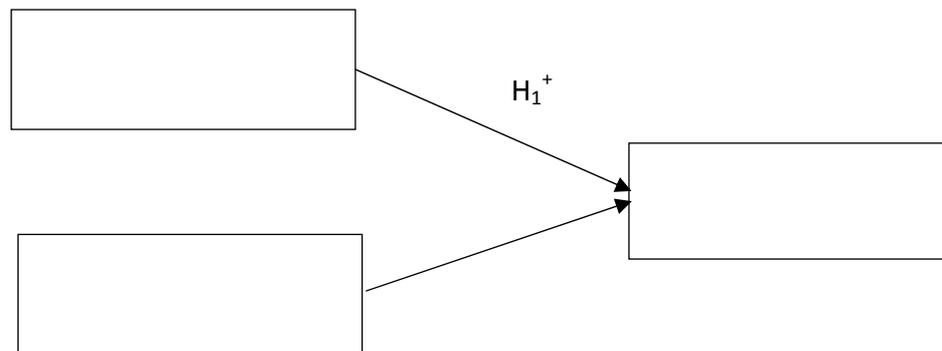
Menurut Effendi (2011:9-11) arti kata komunikasi itu minimal harus mengandung kesamaan makna antara dua pihak yang terlibat. Dikatakan minimal karena kegiatan komunikasi tidak hanya informatif, yakni agar orang lain mengerti dan tahu, tetapi juga persuasif, yaitu agar orang lain bersedia menerima suatu paham atau keyakinan, melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, dan lain-lain. Akan tetapi, seseorang akan dapat mengubah sikap, pendapat, atau perilaku orang lain apabila komunikasinya itu memang komunikatif. Komunikasi akan berhasil apabila pemikiran disampaikan dengan menggunakan perasaan yang disadari; sebaliknya komunikasi akan gagal jika sewaktu menyampaikan pikiran, perasaan tidak terkontrol.

Menurut Luthans (2006:369) komunikasi adalah salah satu dinamika yang paling sering dikupas dalam seluruh bidang perilaku organisasi, tetapi jarang dipahami sepenuhnya. Dalam praktiknya, komunikasi yang efektif merupakan prasyarat dasar untuk mencapai strategi organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Komunikasi adalah topik yang sangat luas dan tentu saja tidak terbatas dalam bidang perilaku organisasi.

### c. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2010:119) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Menurut Mahardani dan Pradhanatawati (2013) dalam Mukson (2020:74) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan yang ada di sekitar kantor yang meliputi: suara, keadaan udara, warna, penerangan, kebersihan, dan tata ruang kantor. Menurut Sedamaryanti (2018:26) lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Sarwono dalam buku Sudaryo, dkk (2018:48) Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga turut mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan.

## 2. Kerangka Pemikiran



**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan :

—————> Arah pengaruh variabel independen terhadap dependen secara parsial.

## **D. HIPOTESIS**

### **1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2017:376) dijelaskan bahwa komunikasi dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dengan mana anggota menunjukkan kepuasan dan frustrasi mereka. Karena itu, komunikasi memberikan ekspresi perasaan emosional dan pemenuhan kebutuhan sosial. Misalnya komunikasi yang baik dapat meningkatkan pengertian, kerjasama, dan juga kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Hariandja (2009:296) hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antarpegawai, dan sebaliknya komunikasi yang baik meningkatkan saling pengertian, kerjasama, dan juga kepuasan kerja.

Hasil penelitian Wirawan dan Sudharma (2015), Marpaung, dkk (2019), Putra dan Adnyani (2019), Muhraweni, dkk (2017), Damsjik (2017) membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**H<sub>1</sub> : Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.**

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2015:132) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja. Menurut Luthans (2006:245) jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas, efek lingkungan bising), individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan. Dengan kata lain, efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja ; jika segalanya berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul.

(Robbins, 2015:36) menyatakan karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan

minimum. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan (Robbins, 2015:181-182) menyebutkan tentang indikator yang menentukan kepuasan kerja salah satunya yaitu pada kondisi kerja yang mendukung dijelaskan bahwa karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah karyawan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan lingkungan fisik yang nyaman dan fasilitas yang bersih serta dengan alat-alat yang memadai.

Hasil penelitian Wirawan dan Sudharma (2015), Marpaung, dkk (2019), Putra dan Adnyani (2019), Muhraweni, dkk (2017), Damsjik (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.**

## **E. METODE PENELITIAN**

### **1. Definisi Oprasional Variabel**

#### **a. Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2006:245) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi

karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) adalah sebagai berikut: 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Gaji, 3) Kesempatan Promosi, 4) Pengawasan, 5) Rekan kerja.

#### **b. Komunikasi (X<sub>1</sub>)**

Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku (Afandi, 2018:34). Dimensi dan indikator komunikasi menurut Afandi (2018:50) adalah sebagai berikut: 1) Dimensi

penyampaian tugas, indikator: a) Bijaksana, b) Kesopanan, c) Kata yang tepat, d) Bahasa yang sopan. 2) Dimensi umpan balik, indikator: a) Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan, b) Penerimaan tanggapan dari informasi tugas, c) Penerimaan kepastian tugas.

**c. Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )**

Menurut Sedamaryanti (2018:26) lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dimensi dan indikator lingkungan kerja fisik, menurut Afandi (2018 : 71-72) adalah sebagai berikut: 1) Dimensi pencahayaan, dengan indikator: a) Lampu penerangan tempat kerja, b) Jendela tempat kerja. 2) Dimensi warna, dengan indikator: a) Tata warna, b) Dekorasi. 3) Dimensi suara, dengan indikator: a) Bunyi music, b) Bunyi mesin pabrik, bengkel. 4) Dimensi udara, dengan indikator: a) Suhu udara, b) Kelembapan udara.

**2. Pengujian Instrumen Penelitian**

**a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Menurut Sugiyono (2017: 193) suatu instrumen disebut valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment dengan melihat nilai Pearson Correlation. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi product moment (pearson correlation) melebihi 0,3 (Sugiyono, 2017:198).

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* semua butir pertanyaan dari variabel komunikasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja (Y) mempunyai korelasi di atas dari r-min (0,3) dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diujikan valid dalam mengukur variabel penelitian. Oleh karena itu, keseluruhan butir pertanyaan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner-kuesioner yang reliabel. Kuesioner dikatakan reliabel apabila diuji berulang-ulang terhadap kelompok yang sama maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:193). Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai Cronbach Alpha. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,7 (Nunnaly dalam Ghozali, 2018: 46).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas , semua butir pernyataan dari variabel kepuasan kerja (Y), komunikasi (X1), dan lingkungan kerja fisik (X2) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut adalah reliabel. Artinya butir pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya.

## F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients (b)</i>	<i>Signifikansi (p-value)</i>	Keterangan
Komunikasi (X <sub>1</sub> )	0,353	0,000	Positif dan signifikan
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>2</sub> )	0,563	0,000	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linear berganda dapat diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

$$Y = 0,353X_1 + 0,563X_2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1)  $b_1 = 0,353$ , artinya variabel komunikasi ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hasil ini menunjukkan variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan maupun sesama rekan kerja yang terjalin, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.
- 2)  $b_2 = 0,563$ , artinya variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hasil ini menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan semakin baik kepuasan kerja pada karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti.

**b. Uji Signifikansi**

- 1) Berdasarkan analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* komunikasi ( $X_1$ ) = 0,000 < 0,05 yang menunjukkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H1 diterima, yang berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- 2) Berdasarkan analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) = 0,000 < 0,05 yang menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H2 diterima, yang berarti lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**2. Pembahasan Hasil Penelitian**

**a.  $H_1 =$  Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa hasil pengujian bernilai positif dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,353 dengan nilai signifikan 0,000 (*p-value* < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ( $H_1$ ) dalam penelitian ini

diterima, yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Diterimanya  $H_1$  pada penelitian ini menunjukkan komunikasi yang baik seperti kesopanan, pemilihan kata yang tepat, bahasa yang sopan dan halus, penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan, penerimaan dari informasi tugas, dan penerimaan kepastian tugas mampu meningkatkan kepuasan kerja. Kemampuan atasan dalam membangun komunikasi yang baik dengan karyawan, membuat karyawan merasa senang dan nyaman sehingga, karyawan di PT. Anugrah Karya Trisakti merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya. Komunikasi yang baik yaitu dengan memberikan informasi yang diterima oleh karyawan ataupun atasan sesuai dengan tujuan dari informasi tersebut. Artinya komunikasi yang baik merupakan komunikasi yang terjalin secara sempurna sehingga mampu menciptakan hubungan emosional positif baik antara atasan dengan bawahan maupun antar rekan kerja dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Hasil analisis sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh (Hariandja, 2009:296) hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antarpegawai, dan sebaliknya. Komunikasi yang baik antar atasan dengan bawahan akan meningkatkan saling pengertian, kerjasama, dan juga kepuasan kerja. Hasil analisis ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan Wirawan dan Sadharma (2015), Marpaung, dkk (2019), Putra dan Andyani (2019), Muhraweni, dkk (2017), Damsjik (2017).

**b.  $H_2$  = Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa hasil pengujian bernilai positif dilihat dari nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,563 dengan nilai signifikan 0,000 ( $p\text{-value} < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ( $H_2$ ) dalam penelitian ini

diterima, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Diterimanya H<sub>2</sub> dalam penelitian ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Seperti lingkungan kerja yang membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman dan kondusif dengan adanya tata ruang yang baik sehingga dapat menunjang adanya kepuasan kerja lebih baik dan ventilasi udara yang baik juga merupakan salah satu lingkungan kerja fisik yang baik pula sehingga memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan teori (Robbins, 2015:36) yang menyatakan karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan minimum. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sedangkan (Robbins, 2015:181-182) menyebutkan tentang indikator yang menentukan kepuasan kerja salah satunya yaitu pada kondisi kerja yang mendukung dijelaskan bahwa karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah karyawan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan lingkungan fisik yang nyaman dan fasilitas yang bersih serta dengan alat-alat yang memadai.

Hasil analisis ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirawan dan Sudharma (2019), Marpaung, dkk (2019), Putra dan Adnyani (2019), Muhraweni, dkk (2017), Damsjik (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **G. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Damsjik, Rasfiani. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*. 1(05): 1-14.
- Effendy, Onong. 2011. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 5). Jakarta. Grasindo.
- Hasibuan, S. M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. 2013. Motode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi (Edisi 4). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta : ANDI.
- Marpaung, Fenny Kresna., Kristopel Simamora, Grace Sheila Hutauruk, dan Kiris Derita Sitompul. 2019. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Mutiara Mukti Farma. *Jurnal Global Manajemen*. 8 (1): 97-107.ws
- Muhraweni, Rasyid, dan Gunawan. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Manajemen*. 2 (1).
- Mukson. 2020. Lingkungan Kerja dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi. Jawa Tengah: Lakeisha.
- Nitisemito, A. S. 2010. Manajemen Personalia dan Operasi: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Restasi Publisier Indonesia.
- Nurhadi, Z.F. 2017. Teori Komunikasi Kontemporer. Depok. Balebat Dedikasi Prima.
- Putra, I Wayan Roy Sarlita, dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2019. Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Ramada Bintang Bali. *E-Jurnal Manajemen*. 8 (4): 2014-2041.

- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta. Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2017. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedamaryanti. 2018. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Buku 2 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., Ayu, Nunung. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. ANDI.
- Sudiro, Ahmad. 2018. Perilaku Organisasi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta. CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-11. Prenada Media Group. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2015. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Peilakunya. Jakarta. Rajawali Pers.
- Wibowo. 2017. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali.
- Wirawan, I Dewa Gede Kresna., dan I Nyoman Sudharma. 2015. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud. 4 (10): 3037-3062.