

PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. KARYA PENTA

Marselina Nenu¹ Ahmad Juhari²

marselinamarlyn501@gmail.com, ah.juhari@gmail.com

Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Karya Penta. Pada penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh yang artinya seluruh seluruh karyawan CV. Karya Penta yang berjumlah 59 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket), sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil perhitungan: didapat value (sign) < 0,05 atau H0 ditolak dan H1 diterima maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara Komunikasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,441% atau 44,1%. Didapat value (sign) < 0,05 atau H0 ditolak dan H1 diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,509% atau 50,9%. Didapatkan value (sign) < 0,05 atau H0 ditolak dan H1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,587% atau 58,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh juga terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata Kunci: *Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja*

ABSTRACT

his study aims to determine the effect of Communication and Work Environment on Employee Job Satisfaction at CV. Pent's work. In this study using a quantitative descriptive method. The sampling technique in this study was to use a saturated sample, which means that all employees of CV. The work of Penta, amounting to 59 people. The data collection technique used a questionnaire (questionnaire), while the data analysis used simple linear regression analysis and multiple linear regression. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence between communication (X1) and work environment (X2) on job satisfaction (Y). Calculation results: obtained value (sign) < 0.05 or H0 is rejected and H1 is accepted, it can be concluded that the influence of Communication (X1) on Job Satisfaction (Y) is 0.441% or 44.1%. Obtained value (sign) < 0.05 or H0 is rejected and H1 is accepted, it can be concluded that there is an influence between the Work Environment (X2) on Job Satisfaction (Y) of 0.509% or 50.9%. Obtained value (sign) < 0.05 or H0 is rejected and H1 is accepted, it can be concluded that there is an influence between Communication (X1) and Work Environment (X2) on Job Satisfaction (Y) of 0.587% or 58.7%. Thus it can be concluded that Communication has an influence and the Work Environment has an influence also on Employee Job Satisfaction.

Keywords: *Communication, Work Environment and Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Perusahaan yang ingin maju dan berkembang pesat harus menciptakan produk yang berkualitas. Oleh karena itu peran internal sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing organisasi secara berkelanjutan, manajemen yang baik dalam suatu organisasi tergantung pada peran internal organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaannya.

Kepuasan merupakan suatu pertimbangan subyektif seorang karyawan atas keseluruhan pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan. Menurut Luthans (2018:66) kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang seberapa

baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dipandang penting. Perilaku perusahaan pada karyawan akan begitu mempengaruhi bagaimana relasi baik antara pimpinan perusahaan dengan karyawannya, atau sesama karyawan dalam pangkat yang setara. komunikasi yang baik dalam suatu perusahaan adalah cara yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika terjadi kendala dalam berkomunikasi, maka akan menyebabkan konflik bagi para pelaku yang sedang berkomunikasi dan juga akan menurunkan kinerja karyawan. (Muhammad 202:172). (Alif, 2020:295) menyebutkan bahwa lingkungan kerja ialah seluruh bahan serta alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitar yang menjadi tempat seseorang menjalankan kerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya entah itu secara individu ataupun kelompok.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat menimbulkan efek negative bagi perusahaan dan karyawan tersebut, sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi dan karyawan merasa terbebani serta hasil kerjanya yang tidak optimal. Hal ini yang terjadi pada perusahaan dan menjadi suatu masalah serius diperusahaan CV. Karya Penta

Permasalahan yang menjadi salah satu penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan CV. Karya Penta adalah Komunikasi. Komunikasi adalah alat utama dimana anggota organisasi dapat bersama-sama melakukan kegiatan manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi yang terjadi pada CV. Karya Penta masih dinilai kurang baik, karena karyawan sering mengalami kesalahpahaman yang ditimbulkan dari ketidak jelasan komunikasi antar karyawan. Masih terdapat juga komunikasi yang tidak terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan didalam perusahaan dan komunikasi yang kurang efektif antara atasan dan bawahan dapat membuat intruksi yang disampaikan atasan tidak diterima oleh bawahan.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Menurut Sutardji (2019:2) komunikasi adalah proses penyampaian informasi atau makna yang dikandungnya agar dapat dipahami, diterima dan tindakan oleh penerimanya.

Indikator komunikasi menurut Sutardji (2019:36) antara lain:

- a. Pemahaman
Pemahaman adalah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksud oleh komunikator.
- b. Kesenangan
Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.
- c. Sikap
Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya.
- d. Hubungan yang baik
Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Serigkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik
- e. Tindakan
Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sustrino (2019:60) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sustrino (2019:64) adapun indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Tempat kerja
Ruang kerja yang luas dan nyaman mendukung aktivitas bekerja
- b. Kebersihan kerja
Suatu penentuan untuk meningkatkan kinerja karyawan jika tempat kerja yang dimiliki bersih maka keinginan untuk bekerja semakin meningkat.
- c. Pencahayaan
Cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruangan kerja masing-masing pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan.

d. Ketenangan

Faktor yang paling penting diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

e. Kemanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan semangat untuk bekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:80) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka dan karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.

Pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi ada kepuasan kerja itu sendiri. Menurut Afandi (2018:82) indikator-indikator kepuasan kerja antaranya adalah sebagai berikut.

a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

b. Upah/gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja terutama tim kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan pada anggota individu.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu cara ilmiah dalam mendapatkan data untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Penulis memutuskan untuk mengambil penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei dengan cara penyebaran kuesioner dan observasi (Sugiyono 2019). Penelitian ini menganalisis Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Karya Penta

Instrument penelitian yang digunakan dalam observasi ini adalah kuesioner dengan mengumpulkan data dengan cara menyebar kuesioner yang akan disebar kepada responden di wilayah penelitian. Peneliti akan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawabnya, dan dari jawaban tersebutlah peneliti akan mendapatkan data yang selanjutnya akan diolah untuk mendapatkan hasil penelitian. Teknik pengolahan data yang akan digunakan adalah skala likert, maka variabel yang akan diukur atau dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan dan akan diberi skors serta diolah dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika responden memilih “Sangat Tidak Setuju” akan diberi nilai 1
2. Jika responden memilih “Tidak Setuju” akan diberi nilai 2
3. Jika responden memilih “Ragu-Ragu” akan diberi nilai 3
4. Jika responden memilih “Setuju” akan diberi nilai 4
5. Jika responden memilih “Sangat Setuju” akan diberi nilai 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai instrument penelitian, uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat dan validnya sesuatu alat ukur mampu melakukan fungsi. Menyatakan butir valid atau tidak digunakan angka pedoman

sebagaimana tercantum pada teori yaitu 0,3 dibandingkan dengan angka-angka yang ada pada kolom corrected item correlation (CITC), dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika CITC > 0,30 maka data dinyatakan valid

Jika CITC < 0,30 maka data dinyatakan tidak valid

Berikut adalah hasil pengujian validitas terhadap alat ukur independent seperti pada tabel berikut:

1. Uji Validitas Variabel Komunikasi (X₁)

Dari tabel berikut terlihat bahwa semua butir pernyataan diterima dengan valid dan reliabel berdasarkan hasil perhitungan korelasi tiap butir pernyataan dengan keseluruhan butir pernyataan (total item)

Tabel 1 Tabel Uji Validitas variabel Komunikasi X₁

Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya memahami segala arahan yang diberikan oleh atasan	52.95	45.187	.769	.929
Saya cepat tanggap dalam menjalankan perintah atasan	52.85	45.649	.771	.929
Saya akan dengan mudah mengerti maksud yang disampaikan oleh teman kerja atau rekan kerja	52.92	45.665	.735	.930
Saya selalu melakukan interaksi dengan semua orang yang ada di perusahaan	52.81	46.706	.636	.934
Saya senang menjalin hubungan yang baik dengan seluruh karyawan	52.75	46.227	.727	.930
Saya selalu berhati-hati dalam bekerja	52.93	46.650	.662	.933
Saya selalu menyapa dan mengucapkan salam	52.78	48.382	.597	.934
Saya suka membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan	52.78	46.313	.775	.929
Karyawan dan atasan memiliki hubungan yang harmonis dalam bekerja	52.81	45.327	.800	.928
Selain dikantor, karyawan dan atasan sering melakukan interaksi diluar kantor atau diluar jam kerja	52.92	45.079	.642	.935
Menggunakan Bahasa yang sopan antara pimpinan dan karyawan	52.78	48.002	.673	.932
Karyawan bisa menerima instruksi atau perintah kerja	52.76	45.701	.843	.927
Saya berusaha semaksimal mungkin untuk mentaati segala aturan-aturan yang diberikan atasan	52.81	48.878	.570	.935

Sumber: Data Olah Tahun 2023

Terlihat pada tabel 3 diatas bahwa semua butir pernyataan yang mempunyai nilai CITC > 0,3, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel komunikasi tersebut valid dan reliabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pengukurannya benar.

Tabel 2 Cronbach's Alpha Variabel Komunikasi (X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	13

Sumber: Data Olah Tahun 2023

Terlihat pada tabel 2 diatas bahwa terdapat hasil perolehan Cronbach's Alpha total 0,936. Dari hasil analisis diatas didapat nilai Alpha sebesar 0,936 > 0,6, maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan adalah berdasarkan Cronbach's Alpha > 0,6 dengan ini dapat dinyatakan bahwa seluruh item-item pada variabel ini secara keseluruhan valid dan reliabel dan hasilnya dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel terikat (X₂) pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (X₂), dari perhitungan korelasi tiap butir pernyataan dengan keseluruhan butir pernyataan (total item)

Tabel 3 Tabel Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Pernyataan	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Perduli dan saling mendukung antar pegawai menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis	49.31	89.457	.630	.949
Ruang kerja cukup luas	49.73	83.373	.782	.945
Peralatan untuk bekerja di perusahaan lengkap	49.61	84.759	.859	.944
Saya tidak nyaman dengan berbagai aroma yang terdapat pada tempat kerja	49.42	87.110	.608	.949
Banyaknya tanaman pada lingkungan kerja mejadikan udara sangat segar	50.00	75.483	.863	.943
Udara pada lingkungan bersih dan tidak berbau	49.80	80.406	.852	.943
Penerangan yang sudah memadai	49.53	83.633	.867	.943
Pada lingkungan kerja memiliki cahaya yang	49.46	83.425	.831	.944

cukup untuk mendukung pekerjaan				
Cahaya yang kurang baik membuat pekerjaan saya menjadi lambat	49.32	88.291	.579	.950
Karyawan merasa perlu penambahan penerangan daya listrik pada tempat kerja	49.27	88.477	.650	.949
Lingkungan kerja yang tenang menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja	49.37	83.410	.667	.948
Lingkungan kerja berada pada tempat yang tenang dan nyaman	49.92	75.079	.865	.943
Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman	49.61	78.070	.863	.942

Sumber: Data Olah Tahun 2023

Terlihat pada tabel 3 diatas bahwa semua butir pernyataan yang mempunyai nilai CITC > 0,3, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja tersebut valid dan reliabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pengukurannya benar.

Tabel 4 Cronbach's Alpha Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	13

Sumber: Data Olah Tahun 2023

Terlihat pada tabel diatas bahwa terdapat hasil perolehan *Cronbach's Alpha* total 0,950. Dari hasil analisis diatas didapat nilai Alpha sebesar 0,950 > 0,6, maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan adalah berdasarkan *Cronbach's Alpha* > 0,6 dengan ini dapat dinyatakan bahwa seluruh item-item pada variabel ini secara keseluruhan valid dan reliabel dan hasilnya dapat digunakan dalam penelitian ini

3. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y), dari perhitungan korelasi tiap butir pernyataan dengan keseluruhan butir pernyataan (total item)

Tabel 5 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pernyataa	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya merasa puas denga pekerjaan yang saya dapat	52.36	47.233	.672	.921
Saya merasa puas dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan kemampuan yang saya miliki	52.19	47.154	.732	.920
Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini	52.20	48.199	.598	.924
Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan Pendidikan dan pengalaman kerja karyawan	52.29	47.485	.695	.921
Pekerjaan yang saya milki saat ini mengasah ketrampilan yang saya miliki	52.27	46.925	.726	.920
Karyawan menerima gaji yang cukup yang sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	52.34	46.262	.720	.920
Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima	52.37	44.790	.754	.918
Karyawan merasa puas dengan kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan	52.25	46.710	.752	.919
Saya merasa puas dengan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan kepada saya	52.75	40.641	.658	.930

Saya merasa puas dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan dan hasil kerja karyawan	52.66	40.607	.790	.918
Atasan saya adil dalam memberi sanksi kepada siapa saja yang melanggar	52.24	47.701	.700	.921
Saya merasa puas karena atasan memberikan bimbingan dan arahan pekerjaan	52.34	46.676	.702	.920
Saya merasa puas bekerja dengan rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi	52.29	46.071	.704	.920

Sumber: Data Olah Tahun 2023

Terlihat pada tabel 5 diatas bahwa semua butir pernyataan yng ada mempunyai nilai CITC > 0,3, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan untuk variabel yang ada tersebut valid dan reliabel sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh pengukurannya benar.

Tabel 6 Cronbach's Alpha Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	13

Sumber: Data Olah Tahun 2023

Terlihat pada tabel diatas bahwa terdapat hasil perolehan *Cronbach's Alpha* total 0,927. Dari hasil analisis diatas didapat nilai Alpha sebesar $0,927 > 0,6$, maka dapat dikatakan bahwa kuesioner ini reliabel karena teori yang digunakan adalah berdasarkan *Cronbach's Alpha* > 0,6 dengan ini dapat dinyatakan bahwa seluruh item-item pada variabel ini secara keseluruhan valid dan reliabel dan hasilnya dapat digunakan dalam penelitian ini

Dari analisis menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi persyaratan. Oleh karena itu akan dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Hasil Penelitian Hipotesis 1 Variabel Komunikasi (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 7 Coefficients variabel X₁ terhadap variabel Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	21.712	6.599		3.290	0.002
Total_X1	0.663	0.099	0.664	6.709	0.000

Sumber: Data Olah Tahun 2023

a. Uji T-test

Dari hasil olah data tabel diatas dapat dilihat P-value (Sig) = 0.000 < 0.05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H0 ditolak dan H1 di terima sehingga terdapat terpengaruh antara Variabel Komunikasi (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

b. Uji Regresi Linear Sederhana

Dilihat pada tabel diatas untuk hasil uji regresi linear sederhana didapatkan hasil:

$$Y = a + b X_1$$

$$Y = 21.712 + 0.664X_1$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 21,712 memiliki arti apabila variabel Komunikasi (X1) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka Kepuasan Kerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 21,712, dan untuk 0,664 artinya setiap perubahan variabel Komunikasi (X1) sebesar 1 maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,664

Tabel 8 Model Summary variabel X1 terhadap variabel Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0.664a	0.441	0.431	6.269

Sumber: Data Olah Tahun 2023

c. Uji Korelasi

Dari tabel diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,664 sehingga antara variabel Komunikasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat.

d. Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil data kuesioner yang didapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Dari tabel diatas dapat dilihat untuk hasil:

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.441 \times 100\% \\ &= 44,1\% \end{aligned}$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel Komunikasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 44,1%, dan sisanya sebesar 55,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

2. Hasil Penelitian Hipotesis 2 Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 9 Coefficients variabel X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	29.805	4.726		6.307	0.000
Total_X1	0.575	0.075	0.713	7.685	0.000

Sumber: Data Olah Tahun 2023

a Uji T-test

Dari hasil olah data tabel diatas dapat dilihat P-value (Sig) = 0.000 < 0.05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H0 ditolak dan H1 di terima sehingga terdapat terpengaruh antara Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y)

b Uji Regresi Linear Berganda

Dilihat pada tabel diatas untuk hasil uji regresi linear sederhana didapatkan hasil :

$$Y = a + b X_2$$

$$Y = 29.805 + 0.713X_2$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 29.805 memiliki arti apabila variabel Lingkungan (X2) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka Kepuasan Kerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 29.805, dan untuk 0,713 artinya setiap perubahan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1 maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.713

Tabel 10 Model Summary variabel X2 terhadap variabel Y

Modal	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0.713a	0.509	0.500	5.878

Sumber: Data Olah Tahun 2023

c Uji Korelasi

Dari tabel diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0.713 sehingga antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat (Berdasarkan tabel tingkat korelasi di BAB 1).

d Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil data kuesioner yang didapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Dari tabel diatas dapat dilihat untuk hasil:

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.509 \times 100\% \\ &= 50,9\% \end{aligned}$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 50,9%, dan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

3. Hasil Penelitian Hipotesis 3 Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 11 Annova X1 dan X2 terhadap Y

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
	Regression	2354.241	2	1177.120	39.823	0.000b
	Residual	1655.285	56	29.559		
	Total	4009.525	58			

Sumber: Data Olah Tahun 2023

a. Uji F-test

Dari hasil olah data pada tabel diatas dapat dilihat P-Value (Sig) = 0.000 < 0.05 maka dari hasil ini dapat dikatakan H0 ditolak dan H1 diterima sehingga ada pengaruh antara variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 12 Coefficients variabel X1 dan X2 terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	17.352	5.806		2.989	0.004
Total_X1	0.358	0.110	0.358	3.259	0.002
Total_X2	0.394	0.089	0.489	4.449	0.000

Sumber: Data Olah Thun 2023

b. Uji Regresi Linier Berganda

Dilihat pada tabel diatas untuk hasil uji regresi linear sederhana didapatkan hasil:

$$Y = a + b X1 + X2$$

$$Y = 17.352 + 0.358 X1 + 0.489 X2$$

Dari hasil diatas dapat dijelaskan bahwa 17.352 memiliki arti apabila variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dianggap nol (0) atau diabaikan, maka Kepuasan Kerja (Y) dianggap memiliki nilai sebesar 17.352, dan untuk 0,358 dan 0.489 artinya setiap perubahan variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.358 dan 0.489

Tabel 13 Model Summary variabel X1 dan X2 terhadap Y

Modal	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0.766 ^a	0.587	0.572	5.437

Sumber: Data Olah Tahun 2023

c. Uji Korelasi

Dari tabel diatas dapat dilihat untuk hasil korelasi pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0.766 sehingga antara variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) memiliki tingkat hubungan yang tinggi.

d. Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil data kuesioner yang didapatkan setelah diolah mendapatkan hasil untuk uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Dari tabel diatas dapat dilihat untuk hasil:

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.587 \times 100\% \\ &= 58.7\% \end{aligned}$$

Sehingga pada penelitian ini ada pengaruh antara variabel Komunikasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 58.7%, dan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel yang diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dari variabel Komunikasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) maka dapat disimpulkan

1. Pada variabel bebas Komunikasi (X1) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai Cronbach's Alpha 0,936 > 0,6, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Komunikasi (X1) valid dan reliabel.

2. Pada variabel bebas Lingkungan Kerja (X2) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,950 > 0,6, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel bebas Lingkungan Kerja (X2) valid dan reliabel.
3. Pada variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) hasil uji validitas mempunyai nilai CITC lebih besar dari 0,3 dan didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,927 > 0,6, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir pernyataan untuk variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) valid dan reliabel.
4. Dalam pengujian variabel Komunikasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada CV. Karya Penta hasil perhitungan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ atau H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Komunikasi (X1) sebesar 44,1% terhadap Kepuasan Kerja (Y). Menurut perhitungan koefisien determinasi R Square (r^2)= 0,441% atau 44,1% sisanya 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut hasil dari korelasi (R) sebesar 0,664 sehingga antara variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan yang tinggi karena berada di interfal korelasi 0,60 – 0,799.
5. Dalam pengujian variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pada CV. Karya Penta hasil perhitungan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ atau H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) sebesar 50,9% terhadap Kepuasan Kerja (Y). Menurut perhitungan koefisien determinasi R (r^2) = 0,509 atau 50,9 sisanya 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut hasil dari korelasi (R) sebesar 0,713 sehingga antara variabel Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan yang tinggi karena berada di interfal korelasi 0,60 – 0,799.
6. Dalam pengujian variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada CV. Karya Penta hasil perhitungan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ atau H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 58,7% terhadap Kepuasan Kerja (Y). Menurut perhitungan koefisien determinasi (r^2) = 0,587% atau 58,7% sisanya 41,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut hasil dari korelasi (R) sebesar 0,766 sehingga antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki hubungan yang tinggi karena berada di interfal korelasi 0,60 – 0,799.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan diatas. Peneliti mmberikan saran yang bertujuan untuk kemajuan CV. Karya Penta adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat memperhatikan penerangan atau pencahayaan ditempat kerja karyawan,dengan menambah beberapa titik lampu pada setiap ruangan kerja karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat menanggapi masalah tentang lingkungan yang dirasakan karyawan, perusahaan sebaiknya dapat terus memperhatikan keamanan dan ketenangan tempat kerja dengan cara melakukan pengecekan rutin terhadap kondisi yang ada di lingkungan kerja perusahaan sehingga karyaan merasa aman dan tenang dalam bekerja.
3. Meningkatkan komunikasi yang baik dan jelas, baik antar karyawan maupun atasan dan karyawan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam berkomunikasi
4. Berdasrkan hasil dari penelitian bahwa tingkat hubungan yang tinggi pada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan keja karyawan. Hendaknya perusahaan membangun dan meningkatkan komunikasi yang baik dan stabilitas lingkungan kerja agar para karyawan semakin nyaman dan puas dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Dessler, Gary. 2019. **Manajemen SDM** : buku 1. Jakarta: Indeks.
- Edy Sutrisno, (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2020. **Manajemen**. Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, H. M. (2019). **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristina, Naning, and Wahna Widyaningrum (2019) **MANSKILL Managerial Skill**. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- Luthans, F. (2018:66). **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Andi, Diterjemahkan oleh Vivian A Yuwono.
- Manulang, M. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Marwansyah. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia** (2nd ed.). Alfabeta.
- Prasadja , Ricardianto., 2018., **Human Capital Management**. In Media, Bogor.
- Purwanto, Djoko. 2016. **Komunikasi Bisnis**, Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2018. **Manajemen**, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga, Jakarta.
- Rudani, R.B. (2020). **Principles of Management** (Second edi). MCGraw-Hill Education.

Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung : Penerbit Mandar Maju.

Sugiyono. (2018). **Metode Penelitian Kuantitatif**. Bandung: Alfabeta.

Sutardji. (2019). **Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Dee

Sutrisno, (2019), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.