

## Pengaruh Komunikasi, Dukungan Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Aryana Sinar Abadi

**Deviko Andi Putra**

Universitas Islam Kediri-Kediri

Email: [devikoandii@gmail.com](mailto:devikoandii@gmail.com)

**Udik Jatmika**

Universitas Islam Kediri-Kediri

Email: [Udikjatmiko@gmail.com](mailto:Udikjatmiko@gmail.com)

**Nur Hidayati**

Universitas Islam Kediri-Kediri

Email: [nurhidayati@gmail.com](mailto:nurhidayati@gmail.com)

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kota Kediri, Jawa Timur

Korespondensi penulis: [devikoandii@gmail.com](mailto:devikoandii@gmail.com)\*

**Abstract.** Lack of communication problems between employees and superiors causes conflict at work, besides that there is an error in communication between each section or department, seen from the results of work that are not as expected by superiors or other departments because there is no clear direction given to employees. Through communication too, someone can convey everything related to his work. The existence of good communication between employees and company leaders is very important to be able to see the level of satisfaction. The purpose of this research is to find out and explain the influence partially and simultaneously between employees and superiors to increase job satisfaction. This type of research approach is quantitative, with a population of 30 employees using saturated sampling as a sample determination model. Data analysis techniques were carried out using descriptive analysis and inferential statistics through validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression tests, t tests and F tests. The results of this research showed that 1) partially the communication variable partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction. 2) The organizational support variable partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction. 3) The physical work environment variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction. 4) Simultaneously the variables of communication, organizational support, and the physical work environment jointly influence the variable of job satisfaction.

**Keywords:** Communication, Organizational Support, Physical Work Environment, Job Satisfaction.

**Abstrak.** berhubungan dengan pekerjaannya. Adanya komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan perusahaan sangat penting untuk dapat melihat tingkat kepuasan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan antara pegawai dengan atasan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Jenis pendekatan penelitian adalah kuantitatif, dengan populasi sebanyak 30 karyawan dengan menggunakan sampling jenuh sebagai model penentuan sampel. Teknik analisis data yang dilakukan dengan analisis deskriptif dan statistik inferensial melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa 1) secara parsial variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) Variabel dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3) Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 4) Secara simultan variabel komunikasi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja.

**Kata kunci:** Komunikasi, Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja.

## **LATAR BELAKANG**

Secara umum, setiap perusahaan memiliki tujuan jangka pendek dan jangka panjang, dan untuk mencapai tujuan tersebut memerlukan banyak usaha. Pemanfaatan sumber daya yang berbeda merupakan salah satu upaya untuk mencapai tujuan tersebut, khususnya dari segi sumber daya manusia. Aktivitas bisnis selalu dikaitkan dengan sumber daya manusia, sehingga penting untuk memperhatikan komunikasi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja fisik yang memadai agar selaras dengan kepuasan kerja Anda.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan seperti komunikasi, sikap, nilai, kemampuan, motivasi, pengambilan keputusan, lingkungan kerja, dan lain-lainnya. Komunikasi organisasi yang terjalin dengan baik dapat menjalin hubungan yang harmonis antar orang-orang pada tingkat pekerjaan/jabatan yang berbeda dalam organisasi. Menurut Syamsudin & Firmansyah (dalam Miss Aprillina & Ismail Razak 2021), komunikasi organisasi meliputi struktur dan fungsi organisasi, hubungan manusia, komunikasi dan proses organisasi, dan budaya organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada PT Aryana Sinar Abadi yang bergerak di bidang BBM yaitu Pertashop. Setelah dilakukan observasi pada perusahaan tersebut, peneliti menemukan beberapa masalah seperti kepuasan kerja sebagian pegawai yang belum optimal dalam bekerja. Berdasarkan paparan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Dukungan Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Aryana Sinar Abadi”**.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Komunikasi**

Menurut Tutu April (2018:5) Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian dan adaptasi yang dinamis antara dua orang atau lebih dalam interaksi langsung atau tidak langsung dengan pertukaran makna, gagasan, perhatian, dan emosi. Beberapa definisi komunikasi yang dapat ditarik menurut para ahli di atas: komunikasi adalah proses penyampaian dan pertukaran informasi antara sedikitnya dua pihak untuk tujuan tertentu. Menurut Desmon Ginting (2017:7) Komunikasi merupakan suatu proses saling pengertian antara dua arah, dimana para partisipan saling bertukar gagasan, emosi, informasi dan juga menciptakan makna yang beragam. Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari seseorang ke orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk tertulis, verbal, atau nonverbal. Komunikasi terjadi karena adanya persamaan antara pengirim pesan dan penerima pesan.

Menurut Khaerul Umam (2018) menyatakan bahwa indikator komunikasi yaitu:

1. Jelas
2. Tepat
3. Kontekstual
4. Diatur
5. Berbudaya

### **Dukungan Organisasi**

Menurut Danish et al., (dalam Dicky Arie Ananta Siregar 2022) dukungan organisasi merupakan ekspektasi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi dan pekerjaan yang pegawai lakukan dengan sebaiknya. (Labrague et al. 2018) mendefinisikan dukungan organisasi yang dirasakan sebagai upaya organisasi untuk mengevaluasi, memberi penghargaan, dan kepedulian terhadap karyawan. Wujud nyata dari dukungan organisasi dapat dilihat dari berbagai faktor seperti dukungan dari atasan, kemampuan mendapat penghargaan yang lebih tinggi dari organisasi, perlakuan dan lingkungan yang tidak diskriminatif, tempat kerja mendorong pengembangan karyawan.

Indikator dukungan organisasi menurut (Siregar & Pasaribu, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan
2. Kondisi kerja
3. Kesejahteraan karyawan

### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Edi Sutrisno (2017:118), menyatakan bahwa:“Lingkungan kerja meliputi seluruh ruang kerja dan prasarana di sekitar pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.” Kalimat di atas mempunyai arti bahwa lingkungan kerja meliputi segala sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pekerjaannya. Menurut Kasmir (2018:192), menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan disekitar tempat kerja, yang dapat berupa bangunan, peralatan, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan pegawai, rekan kerja lainnya”. Yang dimaksud dengan kalimat di atas adalah: lingkungan kerja adalah suasana yang melingkupi tempat kerja baik berupa ruangan, tata ruang, sarana, prasarana serta hubungan kerja dengan rekan kerja.

Indikator lingkungan kerja fisik yang diuraikan oleh Sedarmayanti (dalam Ayunasrah et al., 2022) sebagai berikut:

1. Cahaya
2. Temperature
3. Kelembapan

4. Sirkulasi udara
5. Kebisingan

### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditingkatkan melalui adanya kualitas kehidupan kerja yang baik antara karyawan dan pengusaha di suatu organisasi Darmawan et al., (2021). Kepuasan kerja berarti tingkat kesenangan karyawan yang dirasakan setelah mengevaluasi hasil pekerjaannya Ramawickrama et al., (2017)

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja pegawai menurut Afandi dalam (Ayunasrah et al., 2022) yaitu:

1. Pekerjaan
2. Gaji
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yang dijelaskan oleh Sugiyono 2018:14 dalam (Fahraini & Syarif, 2022) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan dengan perhitungan teknik sampel tertentu yang sesuai, pengumpulan data kuantitatif/ statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Populasi dan sampel**

Menurut Sugiyono (2017:81) teknik pengambilan sampel adalah cara menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yang berbeda-beda. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling, artinya teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap unsur atau anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel. Terkait dengan hal tersebut, teknik yang digunakan untuk menentukan besar sampel adalah sampling jenuh.. Menurut Sugiyono (2017:85) sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota digunakan sebagai sampel, sedangkan istilah lain sampel jenuh adalah sensus.

### Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi
2. Wawancara
3. Kuesioner

### Teknik Analisis data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X1)**

Variabel	Item	t Hitung	Sig	t Tabel	Validitas	Kesimpulan
Komunikasi (X1)	X1.1	0,477	0,004	0,306	0,05	Valid
	X1.2	0,572	0,000	0,306	0,05	Valid
	X1.3	0,774	0,000	0,306	0,05	Valid
	X1.4	0,793	0,000	0,306	0,05	Valid
	X1.5	0,410	0,012	0,306	0,05	Valid
	X1.6	0,586	0,000	0,306	0,05	Valid
	X1.7	0,601	0,000	0,306	0,05	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 24.0 2023

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Dukungan Organisasi (X2)**

Variabel	Item	t Hitung	Sig	t Tabel	Validitas	Kesimpulan
Dukungan Organisasi (X1)	X2.1	0,720	0,000	0,306	0,05	Valid
	X2.2	0,663	0,000	0,306	0,05	Valid
	X2.3	0,735	0,000	0,306	0,05	Valid
	X2.4	0,794	0,000	0,306	0,05	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 24.0 2023

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X3)**

Variabel	Item	t Hitung	Sig	t Tabel	Validitas	Kesimpulan
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	X3.1	0,746	0,000	0,306	0,05	Valid
	X3.2	0,585	0,000	0,306	0,05	Valid
	X3.3	0,830	0,000	0,306	0,05	Valid
	X3.4	0,779	0,000	0,306	0,05	Valid
	X3.5	0,767	0,000	0,306	0,05	Valid
	X3.6	0,740	0,000	0,306	0,05	Valid
	X3.7	0,494	0,003	0,306	0,05	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 24.0 2023

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)**

Variabel	Item	t Hitung	Sig	t Tabel	Validitas	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0,643	0,000	0,306	0,05	Valid
	Y1.2	0,695	0,000	0,306	0,05	Valid
	Y1.3	0,795	0,000	0,306	0,05	Valid
	Y1.4	0,786	0,000	0,306	0,05	Valid
	Y1.5	0,614	0,000	0,306	0,05	Valid
	Y1.6	0,669	0,000	0,306	0,05	Valid
	Y1.7	0,751	0,000	0,306	0,05	Valid
	Y1.8	0,723	0,000	0,306	0,05	Valid
	Y1.9	0,749	0,000	0,306	0,05	Valid
	Y1.10	0,783	0,000	0,306	0,05	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 24.0 2023

Berdasarkan tabel 1,2,3 dan 4 hasil uji validitas diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan tentang semangat kerja (X1), komunikasi interpersonal (X2), lingkungan kerja fisik (X3) dan kinerja (Y) memperoleh nilai r hitung > r tabel dan sig. 2-tailed pada keseluruhan item memiliki nilai <0,05 maka dengan demikian peneliti menyimpulkan bahwa seluruh item kuesioner variabel kinerja dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,879	0,60	Reliabel
Dukungan Organisasi (X2)	0,829	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,894	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,916	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 24.0 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil nilai *cronbach's alpha* variabel komunikasi, dukungan organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja > 0,60 sehingga indikator atau kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

### Uji Normalitas

**Tabel 6**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53939349
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134

	Negative	-.115
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.181 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 24.0 2023

Berdasarkan hasil Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,181 > 0,05$ .

### Uji Multikolinearitas

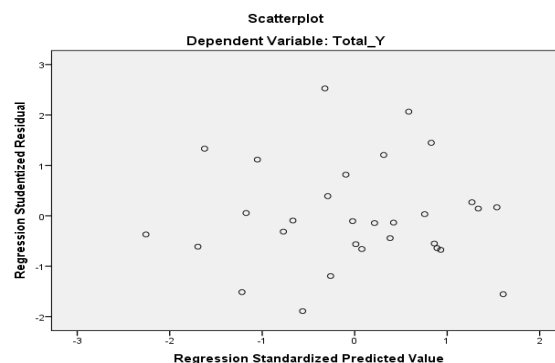
**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,614	1,630	Tidak Terjadi Gejala Multikolinearitas
Dukungan Organisasi (X2)	0,481	2,081	Tidak Terjadi Gejala Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,591	1,692	Tidak Terjadi Gejala Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 24.0 2023

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa masing – masing variabel memiliki nilai Tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  sehingga secara keseluruhan variabel independen tidak mengalami gejala multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar Scaterplot**

Berdasarkan data pada Tabel 4.18, nilai signifikansi variabel komunikasi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja fisik memiliki nilai lebih besar dari  $0,05$  sehingga secara statistik tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada variabel tersebut.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 9 Hasil Uji Analisis Regresi SPSS**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.519	4.560		.114	.910
	Komunikasi	.632	.169	.444	3.729	.001
	Dukungan Organisasi	.800	.348	.309	2.297	.030
	Lingkungan Kerja Fisik	.322	.137	.285	2.342	.027

a. Dependent Variable: Kepuasan\_kerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 24.0 2023

Berdasarkan tabel 4.19 maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 0,519 artinya apabila komunikasi ( $X_1$ ), dukungan organisasi ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) nilainya tetap, maka kepuasan kerja ( $Y$ ) memiliki nilai sebesar 0,519.
2. Koefisien regresi komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,632 bernilai positif hal ini berarti jika variabel komunikasi ( $X_1$ ) naik sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,632 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi dukungan organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,800 bernilai positif hal ini berarti jika variabel dukungan organisasi ( $X_2$ ) naik sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,800 dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) sebesar 0,322 bernilai positif hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) naik sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,322 dengan asumsi variabel lain konstan.

### Uji t (Parsial)

**Tabel 10 Hasil Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.519	4.560		.114	.910
	Komunikasi	.632	.169	.444	3.729	.001
	Dukungan Organisasi	.800	.348	.309	2.297	.030
	Lingkungan Kerja Fisik	.322	.137	.285	2.342	.027

a. Dependent Variable: Kepuasan\_kerja

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 24.0 2023



Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui pengaruh antara variabel independen yaitu:

- (1) Pengaruh komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai sig sebesar  $0,001 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif 0,632 sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi.
- (2) Pengaruh dukungan organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai Sig. sebesar  $0,030 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif 0,800 sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi.
- (3) Pengaruh lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai Sig. sebesar  $0,027 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif 0,322 sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi.

### Uji F Simultan

**Tabel 11 Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	637.960	3	212.653	29.566	.000 <sup>b</sup>
	Residual	187.007	26	7.193		
	Total	824.967	29			
a. Dependent Variable: <u>Kepuasan_kerja</u>						
b. Predictors: (Constant), <u>Lingkungan_Kerja_Fisik</u> , <u>Komunikasi</u> , <u>Dukungan Organisasi</u>						

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 24.0 2023

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa variabel komunikasi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ke 4 menyatakan bahwa komunikasi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi dapat diterima.

## Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 12 Hasil Uji Adjusted R Square

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.879 <sup>a</sup>	0.773	0.747	2.682
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_Fisik, Komunikasi, Dukungan Organisasi				
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja				

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 24.0 2023

Berdasarkan Tabel 4.20, dapat diketahui bahwa:

- 1) R Square = 0,773, yang artinya hubungan antar variabel komunikasi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja cukup kuat.
- 2) Adjusted R Square = 0,747, yang artinya bahwa komunikasi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 74,7% dan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar penelitian ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ketika variabel komunikasi meningkat sebesar 1 satuan dan variabel dukungan organisasi serta lingkungan kerja fisik tetap, maka akan menyebabkan variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0,632. Hasil pengujian hipotesis H1 membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa t statistik sebesar  $3,729 > 2,052$  atau Sig. sebesar  $0,001 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif 0,632 sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi.

### Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ketika variabel dukungan organisasi meningkat sebesar 1 satuan dan variabel komunikasi serta lingkungan kerja fisik tetap, maka akan menyebabkan variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0,800. Hasil pengujian hipotesis H2 membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa t statistik sebesar  $2,297 > 2,052$  atau Sig. sebesar  $0,030 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif 0,800 sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa ketika variabel lingkungan kerja fisik meningkat sebesar 1 satuan dan variabel komunikasi serta dukungan organisasi tetap, maka akan menyebabkan variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 0,322. Hasil pengujian hipotesis H3 membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa t statistik sebesar  $2,342 > 2,052$  atau Sig. sebesar  $0,027 < 0,05$  dan koefisien regresi bernilai positif 0,322 sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi.

### **Pengaruh Komunikasi, Dukungan Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji regresi bahwa nilai *R Square* sebesar 0,747 artinya kepuasan kerja karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi dipengaruhi oleh komunikasi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja fisik sebesar 74,7% dan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis H4 membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa F hitung sebesar  $29,566 > 3,37$  atau nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi dapat diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa H4 diterima.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang telah di analisis dalam penelitian ini yang dibatasi pada pengaruh komunikasi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi, terdapat penarikan kesimpulan yakni sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi. Hasil pengujian hipotesis H1 membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja.
2. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan antara terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi
4. Komunikasi, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Aryana Sinar Abadi.

## **SARAN**

Berdasarkan data hasil penelitian, terdapat beberapa saran yakni sebagai berikut:

### **1. Kepada PT Aryana Sinar Abadi**

Sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan harus dapat lebih memperhatikan pola komunikasi, dukungan organisasi serta lingkungan kerja fisik yang menunjang kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan mempunyai rasa keyakinan bahwa mereka merupakan bagian dari perusahaan. Selain itu perusahaan juga perlu meningkatkan penghargaan bagi karyawan yang telah bekerja keras demi kemajuan perusahaan.

### **2. Kepada peneliti selanjutnya**

Melalui topik yang sejenis, diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan kajian lebih lanjut dengan memasukkan variabel bebas lainnya selain variabel komunikasi, dukungan organisasi, lingkungan kerja fisik kerja sebagai variabel yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Hidayati, S.N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>.
- Risdwiyanto, A. & Kurniyati, Y. (2015). Strategi Pemasaran Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta Berbasis Rangsangan Pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1-23. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>.
- Bator, R. J., Bryan, A. D., & Schultz, P. W. (2011). Who Gives a Hoot?: Intercept Surveys of Litterers and Disposers. *Environment and Behavior*, 43(3), 295–315. <https://doi.org/10.1177/0013916509356884>.
- Norsyaheera, A.W., Lailatul, F.A.H., Shahid, S.A.M., & Maon, S.N. (2016). The Relationship Between Marketing Mix and Customer Loyalty in Hijab Industry: The Mediating Effect of Customer Satisfaction. In *Procedia Economics and Finance* (Vol. 37, pp. 366–371). Elsevier B.V. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30138-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30138-1).