

Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kamadjaja Logistics Jakarta Utara

Dedi Purwana¹

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
dpurwana@unj.ac.id

Osly Usman²

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
oslyusman@unj.ac.id

Hanny Apriyani³

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
hannyapryn@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of organization communication and work environment on job satisfaction in PT. Kamadjaja Logistics. The research method used was a descriptive research method with a quantitative research approach. The population in this study were 256 employees of PT. Kamadjaja Logistics North Jakarta. Based on the Slovin formula, the number of samples in this study were 156 respondents. For data processing, the researcher processed the questionnaire using a Likert scale. Variable Job Satisfaction (Y), Organizational Communication (X₁), and Work Environment (X₂) are primary data in the form of a research questionnaire. The data analysis technique used the SPSS version 25.0 program starting by looking for the analysis requirements test using the Kolmogorov-Smirnov normality test with the significance of Organizational Communication of 0.200, Work Environment of 0.200, and Job Satisfaction of 0.088. The results of this study concluded that (1) there is a positive influence between Organizational Communication on Job Satisfaction, (2) there is a positive influence between Work Environment on Job Satisfaction, (3) Organizational Communication and Work Environment have a positive and significant effect on Job Satisfaction.*

Keywords: *organizational communication, work environment, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Modernisasi dan kecanggihan teknologi yang ada di dunia, berkembang semakin pesat. Hal tersebut berdampak pada segala aspek, salah satunya adalah dunia bisnis. Dunia bisnis yang semakin berkembang dan pemainnyapun bertambah banyak. Setiap perusahaan berusaha lebih unggul dari para pesaingnya. Pesatnya modernisasi dan

teknologi di dunia bisnis, menimbulkan tingkat persaingan yang cukup tinggi. Sorotan utama dalam persaingan ini adalah kualitas sumber daya manusianya.

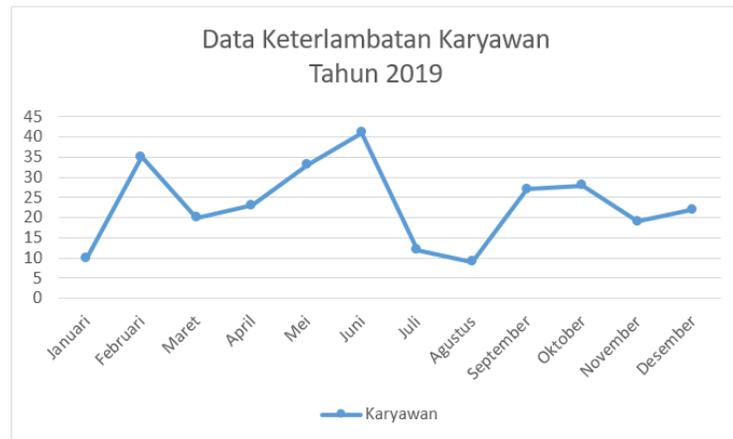
Kualitas sumber daya manusia yang memuaskan merupakan faktor penentu dari ketercapaian tujuan organisasi. Suatu organisasi yang baik akan tercermin lewat kinerja karyawannya, sebab sumber daya manusia yang baik akan mendukung proses pencapaian tujuan organisasi.

Hal ini pun berdampak pada persaingan di dunia kerja semakin ketat yang mengharuskan organisasi untuk memberikannya lebih fokus terhadap peraturan sumber daya manusia. Agar nantinya sumber daya manusia yang didapat berkualitas dan senantiasa berorientasi pada visi dan misi perusahaan. Hal ini pun terjadi di perusahaan sektor logistik. Mengutip (Supplychainindonesia.com, 2019) Setijadi yang merupakan chairman Supply Chain Indonesia menuliskan bahwa SDM logistik yang kompeten dan profesional tidak hanya harus memahami konsep dan operasional logistik seperti persediaan (inventory), pergudangan, dan transportasi, tetapi juga harus memahami konsep dan implementasi supply chain management (SCM) secara end-to-end.

Kenyataannya dalam pelaksanaan di lapangan, terlihat masih kepincangan karena sumber daya manusianya belum memahami SCM secara komprehensif. Hal ini dapat membuat beban karyawan bertambah karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, dan akhirnya karyawan hanya dianggap sebagai alat berputarnya roda bisnis perusahaan, sehingga perusahaanpun tidak menyadari pentingnya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.

Mengingat bahwa dalam sebuah perusahaan karyawan merupakan kunci keberhasilan pencapaian visi misi perusahaan. Maka perusahaanpun harus mampu memperhatikan kepuasan kerja yang cukup untuk karyawannya, agar bisa bersama – sama bersinergi untuk perusahaan. Salah satu perusahaan yang bergerak di sektor logistik di Indonesia adalah PT. Kamadjaja Logistics Jakarta Utara.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan dan data yang diperoleh, terdapat indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan PT. Kamadjaja Logistics Jakarta Utara. Ketidakpuasan kerja karyawan dapat diindikasikan salah satunya dari tingkat keterlambatan karyawan yang meningkat setiap bulannya, yang ditunjukkan pada diagram tingkat keterlambatan karyawan sebagai berikut:



Data tersebut mengindikasikan kepuasan kerja pada karyawan PT. Kamadjaja Logistics Jakarta Utara masih rendah. Dengan melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan, hal ini terjadi karena karyawan merasa jenuh dengan pekerjaan dan ruang kerja yang monoton. Karyawan beranggapan walau ia datang terlambat, pekerjaan yang dilakukannya pun akan tetap selesai. Karyawan yang merasakan ketidakpuasan kerja akan cenderung kurang mematuhi aturan.

Hal ini diperkuat oleh pendapat (Hasibuan, 2010) yang menyatakan, bahwa kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Jika karyawan merasakan kepuasan kerja maka kedisiplinan karyawan baik, begitupun sebaliknya. Ada beberapa faktor kepuasan kerja dari hasil observasi dan wawancara yang diduga mampu mempengaruhi kepuasan kerja di dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara sebelumnya yang dilakukan Peneliti pada karyawan PT. Kamadjaja Logistics Jakarta Utara, diketahui bahwa komunikasi organisasi di dalamnya kurang berjalan dengan baik. Para karyawan menyebutkan masih terdapat hambatan komunikasi ke atas (*Upward Communication*), dimana karyawan masih sulit untuk menyampaikan aspirasinya terkait kebijakan organisasi.

Faktor lain yang mampu meningkatkan kepuasan kerja berdasarkan hasil wawancara Peneliti adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja pada PT. Kamadjaja Logistics Jakarta Utara, lingkungan fisik yang dirasakan karyawan kurang nyaman, seperti pengaturan ruang kerja yang kurang tertata, pencahayaan, ventilasi udara yang minim di dalam ruangan, serta lahan yang sempit. Keselarasan antara karyawan dan perusahaan haruslah diciptakan. Perusahaan harus mampu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, selain memberikan beban kerja yang tinggi namun juga harus mampu memberikan kepuasan kerja yang tinggi untuk karyawannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan,

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasional diartikan sebagai kegiatan PT mengirim dan menerima berbagai pesan organisasi dalam kelompok formal atau informal dari suatu organisasi Wiryanto (2005), (Andriyani & Fitriani, 2018) menjelaskan komunikasi organisasi adalah arus informasi, pertukaran informasi dan perpindaham arti didalam suatu organisasi. Sementara itu, Komunikasi organisasi menurut (Timuroğlu et al., 2017) "*Organizational communication is the element that provides interaction between the individuals in the organization in order to maintain the organization and achieve organizational goals*". Dalam artian bebas, komunikasi organisasi adalah elemen yang menyediakan interaksi antara individu – individu dalam organisasi dalam rangka mempertahankan organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi organisasi jika dilakukan dengan baik akan memberikan dampak yang positif untuk perusahaan. Karyawan haruslah menjaga komunikasi di dalam perusahaan, baik komunikasi terhadap sesama karyawan, atasan ataupun bawahan. Apabila komunikasi organisasi tidak dilakukan dengan baik oleh karyawannya, maka akan menjadi *boomerang* untuk perusahaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat di simpulkan komunikasi organisasi adalah arus pertukaran informasi (pengiriman dan penerimaan) di dalam suatu organisasi menggunakan suatu sistem yang biasanya digunakan berupa simbol, sinyal, atau tindakan. Sehingga komunikasi didalamnya tidak hanya sekedar alat, tetapi komunikasi adalah cara berfikir orang – orang di dalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada sekitarnya seorang pekerja, keseluruhan perlengkapan perkakas dan bahan yang dihadapi, cara kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2011). Menurut (Aruan & Fakhri, 2015) Lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dilengkapi pernyataan Robbins, A., & Judge

(2008), dalam lingkungan kerja adalah kekuatan-kekuatan atau lembaga-lembaga diluar, yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Berdasarkan para ahli, Peneliti menyimpulkan lingkungan kerja merupakan segala hal mengenai sarana dan prasarana di sekitar karyawan guna memberikan kesan positif atau negatif yang meliputi pengaturan tempat kerja, metode kerja, dan hubungan kerja dengan perseorangan atau kelompok yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Ketika seseorang bekerja, kepuasan kerja merupakan hal terpenting yang harus dimiliki. Kepuasan kerja seseorang berkaitan dengan hal yang menyenangkan atau tidak terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang menyukai pekerjaannya akan merasa lebih puas dibandingkan dengan karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya. Seseorang yang merasakan puas dengan pekerjaannya, ia akan berusaha maksimal dengan segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja bersifat dinamis.

Kepuasan kerja adalah sikap (positif) yang dimiliki karyawan kepada pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Khaerul Umam, 2012). Pendapat yang senada juga dikemukakan oleh (Andriyani & Fitriani, 2018) Kepuasan kerja merupakan derajat perasaan yang dimiliki seseorang, baik positif ataupun negatif terhadap pekerjaannya. Sementara itu (E. Sembiring & Purba, 2019) *“said that job satisfaction is the perception, attitude and emotional response of workers to work”*. Dalam artian bebas, kepuasan kerja merupakan persepsi, sikap dan respons emosional pekerja terhadap pekerjaan.

Menurut pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suasana psikologi karyawan terhadap aspek-aspek pekerjaan yang dilakukannya sehingga mencerminkan respon emosional positif seperti, moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan jenis pendekatan penelitian kuantitatif yang menekankan pada penilaian numerik atas fenomena yang dipelajari. Menurut Sugiono dalam (Agustiana & Supriadi, 2019) pendekatan penelitian kuantitatif yaitu data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan PT. Kamadjaja Logistics Jakarta Utara terhadap pernyataan yang diajukan. Berdasarkan hipotesis yang telah diajukan pada pembahasan sebelumnya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kamadjaja Logistics Jakarta Utara berjumlah 256 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 156 karyawan PT. Kamadjaja Logistics Jakarta Utara yang dihitung dengan rumus Slovin.

HASIL PENELITIAN

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05. kriteria pengambilan keputusan yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusikan normal, dan jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil *output* perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* data Komunikasi Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y) menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

		<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		Komunikasi Organisasi	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja
N		156	156	156
<i>Normal</i>	<i>Mean</i>	31.11	42.59	29.54
<i>Parameters^a</i>	<i>Std.</i>	10.225	14.144	8.910
^b	<i>Deviation</i>			
<i>Most</i>	<i>Absolute</i>	.058	.060	.061
<i>Extreme</i>	<i>Positive</i>	.044	.053	.048
<i>Differences</i>	<i>Negative</i>	-.058	-.060	-.061
<i>Test Statistic</i>		.058	.060	.061
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.088 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan hasil tabel. 1 diketahui bahwa tingkat signifikansi pada kepuasan kerja bernilai sebesar 0,088, komunikasi organisasi bernilai sebesar 0,200, lingkungan kerja bernilai sebesar 0,200. Tingkat signifikansi ketiga variabel tersebut > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji selanjutnya adalah uji regresi berganda bertujuan untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih untuk mendapatkan pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat.

Rumus regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari Komunikasi Organisasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Y). Berikut adalah hasil perhitungan uji regresi berganda menggunakan SPSS 25.

Tabel 2. Uji Regresi Berganda

Model	<i>Coefficients^a</i>		t	Sig.	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>			
	B	Std. Error			Beta
(Constant)	4.196	1.543		2.719	.007
1 Komunikasi Organisasi	.782	.060	.777	12.967	.000
Lingkungan Kerja	.088	.039	.134	2.238	.027

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 2, maka dapat diperoleh persamaan regresi berganda, yaitu:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 4,196 + 0,782X_1 + 0,88X_2$$

Uji berikutnya adalah uji F atau uji koefisien regresi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) secara simultan. Adapun perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5084.678	2	2542.339	276.019	.000 ^b
Residual	1409.245	153	9.211		
Total	6493.923	155			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan kerja

b. *Predictors:* (*Constant*), Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2020)

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 276,019 > nilai F_{tabel} sebesar 3,06, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

Selanjutnya uji t, tujuan dilakukannya uji t adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019). Berikut ini adalah hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS 25:

Tabel 4. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (<i>Constant</i>)	4.196	1.543		2.719	.007
Komunikasi Organisasi	.782	.060	.777	12.967	.000
Lingkungan Kerja	.088	.039	.134	2.238	.027

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2020)

Didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,97559, jika dilihat hasil dari tabel 4 nilai t_{hitung} Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja > nilai t_{tabel} . Sehingga hipotesis H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Begitupun variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Analisa Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan dari pengaruh variabel bebas (*independent*) secara bersama – sama terhadap variabel terikat (*dependent*). Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel 5:

Tabel 5. Koesfisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.780	3.035

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2020)

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,783 yang berarti variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan variabel kepuasan kerja secara simultan, yaitu 78,3%, sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan uji persyaratan analisis yang telah peneliti lakukan, diperoleh data yang berdistribusi normal. Selain itu, variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) memiliki hubungan yang linear. Dengan demikian, data dalam penelitian ini dapat digunakan peneliti untuk tahap analisis selanjutnya.

Tahap yang dilakukan selanjutnya, yaitu asumsi klasik. Pada uji asumsi klasik yang telah peneliti lakukan, terdapat uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Dari kedua uji tersebut, dapat diketahui bahwa data tidak terjadi masalah multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Setelah melakukan beberapa uji sebelumnya, tahap selanjutnya Peneliti melakukan perhitungan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan uji hipotesis didapatkan hasil sebagai berikut:

1. H₁ : Terdapat pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja

Hipotesis Ho ditolak, maka Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, jika karyawan PT. Kamadjaja *logistics* dapat melaksanakan komunikasi organisasi dengan efektif, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Hai ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, oleh Safari, Zulkarnaen, & Nurhanipah (2019), (Novieka & Prasetya, 2018), (Rahmawati et al., 2018), (Paramita & Sendow, 2016) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjawab tujuan penelitian pada BAB I.

2. H₂ : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hipotesis Ho ditolak, maka Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, jika karyawan PT. Kamadjaja *logistics* memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk karyawan, maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Hai ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, oleh (Tarmizi & Pentiyah, 2018), (E. Sembiring & Purba, 2019), (Haedar et al., 2015), (Edy Susanto, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjawab tujuan penelitian pada BAB I.

3. H₃: Terdapat pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hipotesis Ho ditolak, maka variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang relevan milik (Cahyanto & Utama, 2016), dan (Husna, 2019) yang menyatakan bahwa variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tahap terakhir perhitungan dari penelitian ini adalah menghitung *R Square* (R^2), diperoleh hasil sebesar 0,783 yang berarti variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan sebesar 78,3%, sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Maka dapat disimpulkan bahwa dari tabel *R Square* (R^2) variabel komunikasi organisasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap variabel kepuasan kerja.

Demikian berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data yang telah Peneliti lakukan dapat diinterpretasikan bahwa variabel komunikasi organisasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, deskripsi data yang telah dijabarkan serta analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kamadjaja Logistics Jakarta Utara. Berdasarkan hasil hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja, berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 12,967 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,97559. Maka terdapat pengaruh positif signifikan antara komunikasi organisasi dan kepuasan kerja
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 2,238 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,97559. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja
3. Pengaruh antara komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 276,019 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 3,06. Maka terdapat pengaruh secara simultan antara komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah didapatkan, maka Peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat. Adapun sarannya, sebagai berikut:

1. Bagi karyawan, diharapkan dapat memperhatikan etika berkomunikasi di dalam organisasi antar rekan kerja ataupun antar atasan dengan bawahan. Serta berpikiran lebih terbuka dan menerima satu sama lain, agar nantinya koordinasi dan kerjasama didalam organisasi akan terjalin dengan baik.
2. Bagi perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat menanggapi masalah tentang lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, perusahaan sebaiknya dapat terus memperhatikan keamanan tempat kerja dengan cara melakukan pengecekan rutin terhadap kondisi yang ada di lingkungan kerja agar memastikan keamanan pribadi setiap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiana, N., & Supriadi, N. (2019). Meningkatkan Kemampuan Penalaran Matematis dengan Penerapan Pendekatan Bridging Analogy ditinjau dari Keyakinan Diri. *Jurnal Kelitbangan*, 7(1).
- Agustina, S., & Nanik Suryani. (2016). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dalam Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Guru Tidak Tetap. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), 115–128.
- Andriyani, Y., & Fitriani, I. D. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PD BPR LPK GARUT KOTA CABANG BAYONGBONG. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(1), 86–105.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arilaha, M. A., Kamis, R. A., & Pratiwi, T. E. (2018). PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA SEKTOR PEMBANGKITAN MALUKU PLTD KAYU MERAH PT. PLN (PERSERO) CABANG TERNATE Muhammad. *Manajemen Sinergi*, 5(2), 1–11.
- Arni Muhammad. (2007). *Komunikasi Organisasi*. PT. Bumi Aksara.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Ayuhana, W. A., Syamsurizaldi, S., & Wandura, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pengadilan Agama Muara Labuh Dan Pengadilan Agama Koto Baru. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 3(2), 179–194. <https://doi.org/10.25077/jakp.3.2.179-194.2018>
- Cahyanto, B., & Utama, I. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Cakra Transports Utama Jimbaran, Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(5), 3248–3273.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill.
- Edy Susanto, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Efentris, T., & Chandra, S. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN TURNOVER INTENTIONPADA PT. CAHAYA ARAMINTA PEKANBARU. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 7(2), 197–209.
- Fitri, N., & Nasution, A. P. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENILAIAN

- PRESTASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SCHNEIDER ELECTRIC
MANUFACTURING BATAM. BENING, 3(1), 1–27.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gondowahjudi, L., Ratri, D., & Hakim, L. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan yang dimediasi oleh Motivasi di RSUD Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 4(4), 331–342.
- Haedar, H., Saharuddin, S., & H., H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 2(1), 11–22. <https://doi.org/10.35906/jm001.v2i1.158>
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.
- Husna, N. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PADA SMPN 1 BANUHAMPU KABUPATEN AGAM Nikmatul. *Journal of RESIDU*, 3(5), 9–17. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. In Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017.
- Kadir. (2015). *Statistika Terapan: Konsep Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel Dalam Penelitian*. Bumi Aksara.
- Khaerul Umam. (2012). *Perilaku Organisasi* (2nd ed.). Pustaka Setia.
- Kristiyanto, S., & Basalamah, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 148–163.
- Lane, K. A., Esser, J., Holte, B., & McCusker, M. A. (2010). A study of nurse faculty job satisfaction in community colleges in Florida. *Teaching and Learning in Nursing*, 5(1), 16–26. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2009.05.001>
- Malayu, & Hasibuan, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). PT. Bumi Aksara.
- Marnis, P. dan. (2008). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Chandra (ed.); 1st ed., Issue July). Zifatama Publisher.
- Mujiati. (2017). FAKTOR KEPUASAN KERJA PEGAWAI HONORER DI KANTOR UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS (UPTD). *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 17(1), 47–57.
- Murti, R. A. M., Lestari, M. T., & Ali, D. S. F. (2017). Komunikasi Organisasi Pt. Pln (Persero) Area Bandung Dalam Kegiatan Code of Conduct. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 5(2), 210–221. <https://doi.org/10.24198/jkk.v5i2.8487>
- Novieka, & Prasetya, A. (2018). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi pada Karyawan PT

- PLN Persero Area Pasuruan). *Administrasi Bisnis*, 61(4), 133–142.
- Paramita, L., & Sendow, G. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131–142.
- Purnomo, R. A. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS. In *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis*.
- Rahmawati, D. (2017). Pengaruh kondisi lingkungan kerja dan sistem penghargaan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Wana Indonesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(7), 1–15.
- Rahmawati, Sujanto, B., & Rochanah, S. (2018). INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND JOB ENGAGEMENT TO TEACHER SATISFACTION VOCATIONAL HIGH SCHOOL WEST CIKARANG DISTRICT. *Indonesian Journal of Educational Review*, 5(1), 116–128. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00524-9)
- Robbins, A., S. P., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi Edisike-12*. Salemba Empat.
- Robbins, S. O., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Diana Angelica, Ria Cahyani, dan Abdul Rosyid. Salemba Empat.
- Rokib, M. N., & Santoso, D. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. 108–127.
- Rutherford, B. N., Boles, J. S., & Ambrose, S. C. (2019). Reconceptualizing the measurement of multidimensional salesperson job satisfaction. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 39(3), 287–298. <https://doi.org/10.1080/08853134.2019.1601018>
- Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PD. BPR LPK GARUT KOTA CABANG BAYONGBONG. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 134–149. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.pp44-62>
- Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organization climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318–328. <https://doi.org/10.1037/h0076756>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT. Refika Aditama.
- Sembiring, E., & Purba, S. (2019). Influence of interpersonal communication, work environment and locus of control on teachers' job satisfaction. *Malaysian Online Journal of Educational Management*, 7(4), 64–81.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Manajemen*, 13(1), 10–23. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Stevanny, Novianti, S. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA GENERASI BABY BOOMERS, X, Y DAN Z). *JURNAL MANAJEMEN BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*, 2(6), 109–114. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D (3rd ed.)*. Alfabeta.
- Supplychainindonesia.com. (2019). *Kebutuhan Peningkatan Kompetensi SDM Logistik*.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana.
- Suwatno, & Donni. (2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- T. Hani, H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (2nd ed.)*. BPFE-Yogyakarta.
- Tarmizi, A., & Pentiyah, D. (2018). Pengaruh Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 265–272. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.144>
- Timuroğlu, A. P. M. K., Keskinılıç, A. P. M., & Mehmet Polat. (2017). RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND ORGANIZATIONAL BURNOUT. *Annals of the „Constantin Brâncuși” University of Târgu Jiu, Letter and Social Science Series*, 2, 206–219.
- Ulfa, S., & Idris, S. (2019). PENGARUH PERSEPSI EKSTERNAL PRESTISE TERHADAP PERILAKU MENYIMPANG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PT. TELKOMUNIKASI INDONESIA CABANG BANDA ACEH. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(4), 715–732.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Rajawali Press.
- Wiryanto. (2005). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Gramedia Widiasrana Indonesia.