



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 5221-5230

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Komunikasi, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada 55 Indonesia)

N Shinta Wulan Dania Sari^{1✉}, Siska Fajar Kusuma²

Program Studi Manajemen SDM, Universitas Teknologi Digital

Email: daniasari.19@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Melalui komunikasi, komitmen, dan lingkungan, penelitian ini berusaha untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja 55 karyawan Indonesia. Survei digunakan untuk penelitian ini, dan data dikumpulkan langsung dari 55 karyawan Indonesia yang menjawab kuesioner. Analisis jalur merupakan teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini. Komunikasi, komitmen, dan lingkungan kerja semuanya berdampak pada tingkat kepuasan kerja 55 karyawan Indonesia, menurut temuan penelitian tersebut. Disarankan Berdasarkan tanggapan dari 55 orang karyawan Indonesia, disarankan agar komunikasi, komitmen, dan lingkungan kerja selalu ditingkatkan. komunikasi, komitmen, dan lingkungan kerja sehingga karyawan 55 Indonesia merasakan kepuasan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kata kunci: *Komunikasi, komitmen, dan lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja.*

Abstract

The purpose of this study was to find out and analyze what influences job satisfaction on Indonesian 55 employees through communication, commitment, and the environment, on job satisfaction. The research method used was a survey, the data obtained directly through questionnaires distributed to respondents taken from 55 Indonesia employees. The analytical method used in this research is path analysis. The results of the study found that there was an influence of communication, commitment, and work environment on job satisfaction among 55 Indonesian employees. It is recommended that based on the results of the responses of Indonesian 55 employees, they should always improve communication, commitment, and the work environment so that Indonesian 55 employees feel job satisfaction in achieving company goals.

Keywords: *Communication, commitment, and work environment, on job satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Suatu keuntungan bagi organisasi apabila mendapatkan karyawan yang berkinerja tinggi.

Karyawan yang berkinerja tinggi harus dikelola dengan baik oleh pimpinan untuk bisa lebih memajukan organisasi. Seorang karyawan tidak hanya harus berkinerja tinggi, namun juga harus bisa bekerja sama dengan team atau rekan kerja lainnya yang ada didalam organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaan, komunikasi antar rekan kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan. Karyawan akan selalu berkomunikasi dengan sesama karyawan, atasan dengan bawahan. Selain komunikasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen kerja karyawan pada organisasi atau perusahaan. Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan terdiri dari pernyataan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada didalam organisasi, kesediaan.

Menurut Mangkunegara (2013:145) komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Kurangnya komunikasi dalam setiap divisi 55 Indonesia yang membuat terhambatnya pekerjaan selesai. Komunikasi yang efektif akan menciptakan kerja yang sehat dan transparan. Hal ini sangat penting guna memusatkan kreativitas dan dedikasi para karyawan, oleh karena itu komunikasi dalam perusahaan sangat penting dengan tujuan mereka dapat menyelaraskan diri dengan ruang lingkup perusahaan.

Komitmen juga penting, dimiliki oleh setiap karyawan 55 Indonesia, karena karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan bekerja penuh dengan dedikasi, yang membuat karyawan berkeinginan untuk memberikan kinerja yang tinggi dan menghasilkan kepuasan kerja.

Menurut Hambali (2019:12). Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakantingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaiantujuan.

Demi kenyamanan karyawan 55 Indonesia, maka perusahaan harus lebih

meningkatkan lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja tersebut baik, maka karyawan akan merasa nyaman dan akan bertahan lama bekerja di 55 Indonesia dan dapat menghasilkan kepuasan kerja baik bagi perusahaan maupun baik karyawan itu sendiri.

Menurut Nitisemito dalam Setiawan & Khurosani (2018), lingkungan tempat kerja adalah segala sesuatu yang berpotensi mempengaruhi kinerja pekerja terhadap tugas yang diberikan. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

Karyawan yang bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas, maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat serta moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan sehingga dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan merasa terpaksa. Apabila dalam perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas

Menurut Locke dalam Sunarta (2019), kepuasan kerja karyawan meliputi aspek afektif, kognitif, dan perilaku. Menurut Locke, kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan apa yang dirasakan (sensation), dirasakan (perception), dan dipikirkan (conception). Penciptaan lingkungan kerja fisik dan non-fisik organisasi adalah salah satu tanggung jawab penting yang harus ditekankan.

METODE PENELITIAN

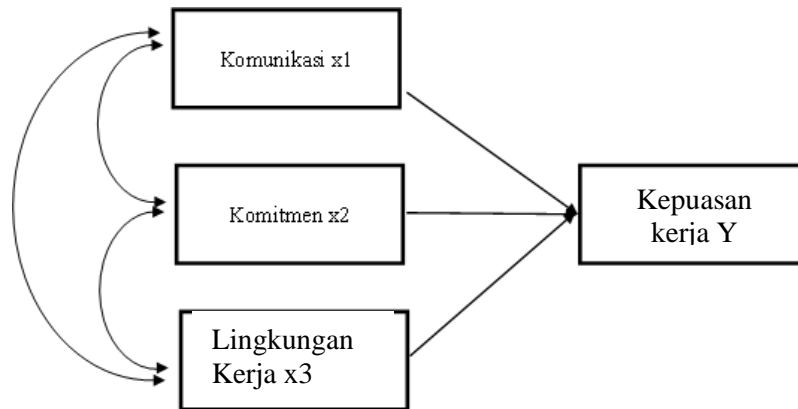
Metode Penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, komitmen, dan lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja pada 55 Indonesia adalah dengan menggunakan metode survei. Sugiyono (2016:6), metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya, menyebarkan kuesioner, tes, dan lain sebagainya.

Variabel bebas dan terikat diuraikan dalam judul, "Pengaruh Komunikasi, Komitmen, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja". Komunikasi, komitmen, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Menurut Sutardji (2016:10-11) terdapat beberapa indikator komunikasi yaitu Keterbukaan, Empati Sikap Mendukung, Sikap Positif, Kesetaraan.

Menurut Wibowo (2016:431-432) ada beberapa indikator komitmen yaitu keadilan, nilai bersama, pemahaman, pelibatan pekerja.

Menurut Sunyoto (2013:11) ada beberapa indikator lingkungan kerja diantaranya penerangan, kebisingan, suhu udara, ruang gerak, pewarnaan, keamanan.

Menurut Smithkendal (2020:126) ada beberapa indikator kepuasankerja yaitu Sumber kepuasan, Pengawasan, Upah, Promosi, Work colleague A validated and reliable questionnaire is used in the method of data collection. Path analysis is the method of analysis, and the research model is depicted in Figure 1:



Gambar 1. Model Penelitian

Berikut hipotesis penelitian: Tingkat kepuasan kerja 55 pegawai Indonesia dipengaruhi secara positif oleh komunikasi, komitmen, dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan. Penulis menggunakan perangkat lunak SPSS untuk perhitungan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi dapat dilihat dari seberapa sering karyawan menyampaikan keluhannya kepada atasan ketika ada pekerjaan yang tidak sesuai. dan atasan mendengarkan apa yang dikeluhkan karyawannya. Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari komunikasi adalah 2.338 Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan komunikasi pada 55 Indonesia berada pada kategori tinggi Artinya, responden menilai komunikasi di 55 Indonesia tinggi.

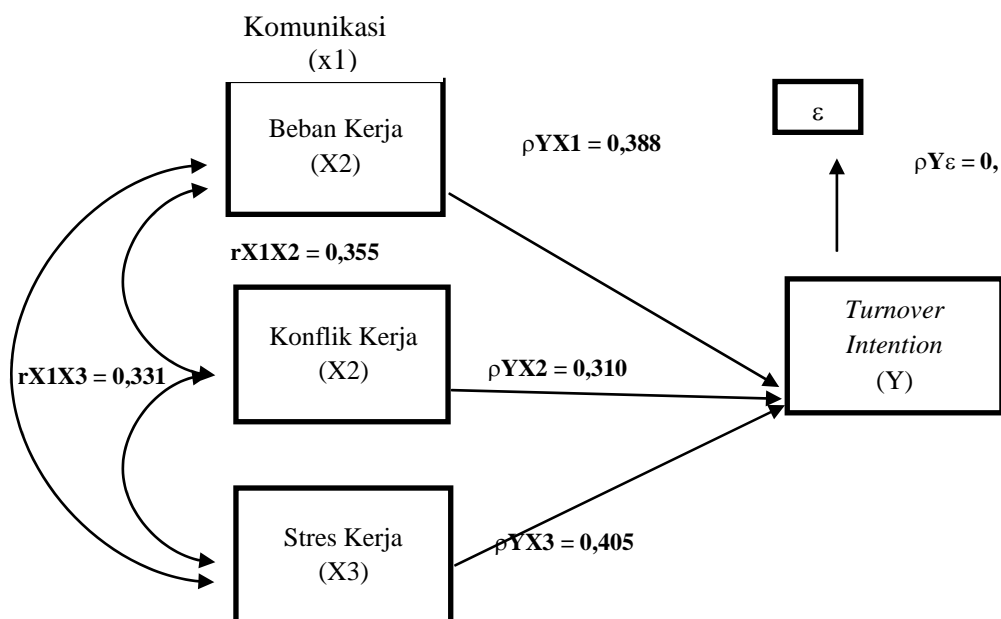
Komitmen dapat terjadi jika karyawan sudah merasa nyaman bekerja disuatu perusahaan maka mereka akan berkomitmen untuk akan selalu bekerja diperusahan tersebut dalam kondisi apapun perusahaan tersebut. Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari komitmen adalah 2.332. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan komitmen pada 55 Indonesia berada pada kategori tinggi.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan

kerja yang sesuai. Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari lingkungan kerja adalah 2.838. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan lingkungan kerja pada 55 Indonesia berada pada kategori tinggi.

Kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya. 2.345 adalah jumlah skor dari kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara keseluruhan tinggi di Indonesia. Besarnya pengaruh komunikasi (X_1), komitmen (X_2), lingkungan kerja (X_3) terhadap *kepuasan kerja* (Y) pada CV Serbet Eden Textile dapat dilihat dari indikator yang digunakan masing-masing variabel dengan menggunakan analisis jalur.

Analisis jalur digunakan untuk mencari koefisien jalur yang menggambarkan nilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam perhitungan analisis jalur digunakan SPSS Versi 25 untuk menghitung korelasi antar variabel independent dan untuk mencari koefisien jalur. Adapun hasil perhitungan analisis jalur dapat dilihat pada diagram jalur gambar berikut ini:



Gambar 2

Struktur Pengaruh Antara Variabel X1,X2, dan X3 Terhadap Y

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya dari hasil kuesioner, maka dapat terlihat kondisi komunikasi, komitmen, lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja pada 55 Indonesia . Secara keseluruhan rata-rata berada dalam kategori tinggi.

Dari gambar 2 di atas, dapat dilihat nilai koefisien jalur antara variabel independen dengan variabel dependen pada *coefficients* output SPSS (terlampir) dan nilai korelasi antara variabel independent dapat dilihat pada *correlations* output SPSS (terlampir). Variabel komunikasi (X1) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,388 terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai variabel komitmen (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0,409 yang merupakan koefisien jalur. Nilai koefisien jalur (X1) variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,355. Sedangkan korelasi antara variabel komitmen (X2) dan variabel komunikasi (X1) adalah sebesar 0,344. Korelasi antara variabel lingkungan kerja (X3) dengan variabel komunikasi (X1) adalah sebesar 0,331. Korelasi antara variabel lingkungan kerja (X3) dan komitmen (X2) adalah sebesar 0,376. Nilai dihitung menggunakan hasil koefisien residu sebesar $\cdot Y \cdot$

(Y) $\sqrt{1 - 0,246079755} = 0,776$ Hal ini menunjukkan bahwa selain komunikasi, komitmen, dan lingkungan kerja, masih terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat dijadikan sebagai saran untuk penelitian selanjutnya.

(Z) Tabel 1 menyajikan perhitungan pengaruh langsung dan melingkar antara faktor korespondensi (X1), tanggung jawab (X2), dan tempat kerja (X3) terhadap pemenuhan pekerjaan (Y).

Tabel Perhitungan 1 Langsung dan Tidak Langsung

NO	NAMA VARIABEL	FORMULA	
	Komunikasi (X1)		
1	a. Pengaruh Langsung X1 Terhadap Y	(ρ_{YX1})	0,151
	b. Pengaruh Tidak Langsung X1 melalui X2	$(\rho_{YX1}) (r_{X1X2})$	0,0427
	c. Pengaruh Tidak Langsung X1 melalui X3	$(\rho_{YX1}) (r_{X1X3})$	0,053

	Pengaruh X1 Total Terhadap Y	$a+b+c = .. (1)$	0,033
2	Komitmen (X2)		
	d. Pengaruh Langsung X2 Terhadap Y	$(\rho_{YX2}) (\rho_{YX2})$	0,097 1
	e. Pengaruh Tidak Langsung X2 melalui X1	$(\rho_{YX2}) (r_{X2X1}) (\rho_{YX1})$	0,043 6
	f. Pengaruh Tidak Langsung X2 melalui X3	$(\rho_{YX2}) (r_{X2X3}) (\rho_{YX3})$	0,049
	Pengaruh X2 Total Terhadap Y	$d+e+f = ..(2)$	0,270
3	Lingkungan Kerja (X3)		
	g. Pengaruh Langsung X3 Terhadap Y	$(\rho_{YX3}) (\rho_{YX3})$	0,164
	h. Pengaruh Tidak Langsung X3 melalui X1	$(\rho_{YX3}) (r_{X3X1}) (\rho_{YX1})$	0,053
	i. Pengaruh Tidak Langsung X3 melalui X2	$(\rho_{YX3}) (r_{X3X2}) (\rho_{YX2})$	0,015
	Pengaruh X3 Total Terhadap Y	$g+h+i = ..(3)$	0,231
	Total Pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y	$(1)+(2)+(3) = kd$	0,246
	Pengaruh lain yang tidak diteliti	$1 - kd = knd$	0,753

Pengaruh keseluruhan variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0,334 atau 33,4%, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1. Sedangkan variabel konflik kerja memiliki pengaruh total sebesar 0,270 atau 27% terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, dampak keseluruhan stres di tempat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 0,231, atau 23,3%. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa dibandingkan dengan variabel komunikasi dan komitmen, variabel konflik kerja memiliki pengaruh yang lebih besar secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai Indonesia. Secara keseluruhan, variabel komunikasi, komitmen, dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 0,246 atau 24,6% terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan variabel yang tidak diteliti memiliki pengaruh sebesar 25,1%.

Pengujian sebagian dari komunikasi (X1) kepuasan kerja (Y) dapat dilihat dari tabel *coefficients* (terlampir). Hipotesis dapat diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig (0,000) < \alpha (0,05)$. Dari hasil penelitian diketahui t_{hitung} adalah sebesar 1,723 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai t_{tabel} sebesar 1,67793. Maka $1,723 > 1,67793$ atau $sig (0,022) < \alpha (0,05)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat

diartikan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Penelitian. Hella (2011), komunikasi yang baik, imbalan kerja yang sesuai serta sikap dan perilaku atasan yang akan memunculkan kepuasan kerjabagi karyawan sehingga dapat menumbuhkan sikap loyal terhadap perusahaan dan pada akhirnya akan berdampak kepada kualitas layanan yang akan diberikan oleh karyawan.

Pengujian secara parsial antara kepuasan kerja dan komitmen (X₂) kepuasan kerja (Y) dapat dilihat dari tabel *coefficients* (terlampir). Hipotesis dapat diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig (0,000) \leq \alpha (0,05)$. Dari hasil penelitian diketahui t_{hitung} adalah sebesar 1,836 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai t_{tabel} sebesar 1,67793. Maka $1,836 > 1,67793$ atau $sig (0,043) < \alpha (0,05)$, artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hella (2011). menyatakan bahwa Sopiah (2008) Sejauh mana seorang karyawan cukup percaya diri untuk menerima tujuan organisasi yang mereka ingin tetap menjadi bagian dari itu dikenal sebagai komitmen organisasi. Karyawan yang diinvestasikan cenderung lebih akuntabel.

Pengujian secara parsial antara lingkungan kerja (X₃) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat dilihat dari tabel *coefficients* (terlampir). Hipotesis dapat diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig (0,000) \leq \alpha (0,05)$. Dari hasil penelitian diketahui t_{hitung} adalah sebesar 6.903 dengan mengambil taraf signifikan 5% maka nilai t_{tabel} sebesar 1,67793 Maka $6,903 > 1,677 93$ atau $sig (0,028) < \alpha (0,05)$, artinya H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Abdilah (2017) Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Untuk mengetahui pengaruh X₁, X₂, dan X₃ terhadap Y secara simultan dapat dilihat dari uji ANOVA. Hipotesis dapat diterima jika bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig (0,000) \leq \alpha (0,05)$. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 64,850 dengan taraf signifikan 5% maka nilai F_{tabel} sebesar 3,20 Maka, $64,850 > 3,20$ atau $sig (0,000) \leq \alpha (0,05)$. Artinya, artinya H₀ ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Diterimanya hipotesis (H_a) menunjukkan bahwa pada tingkat keyakinan 95% adanya pengaruh secara simultan antara komunikasi, komitmen, dan lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja pada 55 Indonesia. Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat diketahui bahwa variabel komunikasi, komitmen dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada 55 Indonesia.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa komunikasi, komitmen, dan lingkungan kerja berada pada klasifikasi kategori tinggi, lalu komunikasi, komitmen, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pada 55 Indonesia. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu menjaga komunikasi terhadap karyawan, selalu memberikan kenyamanan terhadap karyawan, memberikan pelatihan terhadap setiap karyawan dengan tujuan karyawan dapat mengembangkan skill keahlian dalam bekerja, lalu memberikan kerjaan lain kepada karyawan jangan hanya memberikan 1 pekerjaan, supaya karyawan tidak merasa jenuh terhadap pekerjaan itu dan disarankan kepada penulis selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA :

- Handaru, Agung W, Try U dan I Ketut R.S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rs "X". Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol.4, No.1.
- Handoko, T.H., 2011, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, edisi dua. Yogyakarta: BPFE Jogjakarta.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183. <https://doi.org/DOI>:
- Purnama, Mukhtar. 2018. "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan".
- Rahmat Ilahi, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah Di Kota Bukittinggi Provinsi Sumatera Barat [Universitas Negeri Jakarta]. [http://repository.fe.unj.ac.id /id/eprint/9970](http://repository.fe.unj.ac.id/id/eprint/9970)
- Rivai, V., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surodilogo, Leonardus.B. (2010) "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang". Tesis, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Tahir, Indriyani. 2017. "Implementasi Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai", (Hlm 90-104)
- Wateknya, Yoga. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Kharisma Rotan Mandiri). Yogyakarta: Universitas HNeg