



**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA INDONESIA MAKMUR
SEJAHTERA**

Aris Riadi
Program Studi Pendidikan Akuntansi - FPIPS
IKIP PGRI MADIUN

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dan (3) Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner/angket dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji koefisien regresi (R^2), uji F, dan uji statistik t.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan, hipotesis (1) Ada pengaruh antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera, hipotesis tersebut terbukti, dan dapat diterima kebenarannya. Hal ini dapat dilihat dari analisis signifikansi menunjukkan X_1 sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Sehingga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera (2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera, hipotesis tersebut terbukti, dan diterima. Dari probabilitas signifikansi untuk X_2 sebesar 0.010 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera (3) Ada pengaruh secara keseluruhan antara pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera. Hal ini ditunjukkan dari nilai F hitung sebesar 77,443 dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 = 2$, $df_2 = (n - k - 1)$ atau $(30 - 2 - 1 = 27)$, sehingga F tabel diperoleh sebesar 2,960. Oleh karena itu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($77,443 > 2,960$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Kesimpulannya, variabel komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk variabel independent sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Sehingga komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera.

Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Stephen (2010: 77) berpendapat komunikasi adalah perpindahan dan pemahaman makna. Perpindahan makna berarti jika informasi atau ide-ide belum disampaikan, komunikasi belum dilakukan. Agar komunikasi berhasil makna harus

disampaikan dan dipahami. Dengan komunikasi yang baik maka bawahan akan dapat menangkap dengan baik pula apa yang akan ditugaskan kepadanya sehingga ini merupakan titik pangkal dari keberhasilannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, sebaliknya ketidak berhasilan dalam mengkomunikasikan sesuatu hal kepada bawahannya maka akan menjadi awal kegagalan dari penyelesaian tugas-tugas bawahan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan lebih memotivasi karyawan untuk bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan dan semangat karyawan dalam bekerja. Danang Sunyoto (2013: 43) berpendapat lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi yaitu hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan lebih memotivasi karyawan untuk bekerja sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan dan semangat karyawan dalam bekerja

T. Hani Handoko (2011: 193) berpendapat kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja karyawan tinggi apabila lingkungan kerja yang terdapat pada perusahaan nyaman dan kondusif, hubungan komunikasi antar sesama teman sekerja dan hubungan komunikasi antara bawahan dengan atasan harmonis.

TELAAH LITELATUR

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka (Hani Handoko, 2011: 193). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Mangkunegara (2013: 117) mengartikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang tidak berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya Danang Sunyoto (2013: 210) berpendapat kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya

Komunikasi

Ivancevich et al (2007: 116) mendefinisikan komunikasi sebagai transisi komunikasi dan pemahaman melalui penggunaan simbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok ke pihak lainnya. R. Terry et al (2010: 207) mendefinisikan komunikasi adalah sebuah prasarana dengan mana seorang manajer diperlengkapkan ia bukanlah suatu kegiatan yang berdiri sendiri, tetapi suatu bagian utama dari hampir semua hal yang dilakukan manajer itu. Sedangkan Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 145) mengartikan komunikasi sebagai proses pemindahan informasi, ide, pengertian

dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Lingkungan Kerja

Danang Sunyoto (2012: 43) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalkan kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah (2008: 60) membagi lingkungan kerja menjadi dua yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan kerja internal adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung terhadap setiap program dan kebijakan dalam suatu organisasi misalnya para pemilik organisasi, para pekerja serta lingkungan fisik organisasi. Sedangkan M. Manullang (2013: 37) membagi lingkungan fisik meliputi tanah, iklim, topografi, udara, air, dan infrastruktur.

HIPOTESIS PENELITIAN

- Ha₁ : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
Ha₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
Ha₃ : Komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 119). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera yang berjumlah sekitar 35 orang.

Menurut Sugiyono (2013: 120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti. Sugiyono (2013: 126) berpendapat bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yaitu sejumlah 35 orang.

HASIL ANALISIS DATA

Analisis data menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the social Science*) for Windows Versi 20.0. Dengan tahap-tahap analisis sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Rentabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali 2012 :52). Pengujian validitas menggunakan korelasi *bivariat* yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variabel, dengan ketentuan R^{hitung} lebih besar dengan R^{tabel} masing – masing item pertanyaan. Berikut ini hasil uji validitas masing-masing indikator :

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Variabel	No item	R hitung	R tabel	Keterangan	Cronbach's alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Item1	0,645	0,312	Valid	0,758	Reliabel
	Item2	0,549	0,312	Valid		
	Item3	0,691	0,312	Valid		
	Item4	0,517	0,312	Valid		
	Item5	0,601	0,312	Valid		
	Item6	0,671	0,312	Valid		
	Item7	0,691	0,312	Valid		
	Item8	0,747	0,312	Valid		
	Item9	0,640	0,312	Valid		
	Item10	0,659	0,312	Valid		
Komunikasi (X ₁)	Item1	0,431	0,312	Valid	0,726	Reliabel
	Item2	0,696	0,312	Valid		
	Item3	0,742	0,312	Valid		
	Item4	0,492	0,312	Valid		
	Item5	0,554	0,312	Valid		
	Item6	0,719	0,312	Valid		
	Item7	0,511	0,312	Valid		
	Item8	0,691	0,312	Valid		
	Item9	0,697	0,312	Valid		
	Item10	0,597	0,312	Valid		
Lingkungan Kerja (X ₂)	Item1	0,527	0,312	Valid	0,751	Reliabel
	Item2	0,436	0,312	Valid		
	Item3	0,534	0,312	Valid		
	Item4	0,486	0,312	Valid		
	Item5	0,451	0,312	Valid		
	Item6	0,719	0,312	Valid		
	Item7	0,511	0,312	Valid		
	Item8	0,691	0,312	Valid		
	Item9	0,697	0,312	Valid		
	Item10	0,597	0,312	Valid		

Sumber : Data diolah dengan IBM SPSS 20, 2014

Berdasarkan tabel hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan variabel kepuasan kerja, komunikasi dan lingkungan kerja dinyatakan valid karena dengan membandingkan nilai dari r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *deegree of freedom* (df)= n-3, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dengan jumlah sampel (n) = 30 dan besarnya df dapat dihitung $30 - 3 = 27$ dengan df =27 dan alpha= 0,05 didapat $r_{tabel} = 0,312$.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali 2012 : 47). Alat ukur yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah dengan nilai *cronbach's alpha* (α).

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* (α) > 0,70, sedangkan nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel < 0,70 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dilihat dari tabel 4.1 memperlihatkan nilai *cronbach's alpha* semua variabel di atas > 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dipercaya atau handal untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (*independent*) yaitu Komunikasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2), terhadap Kepuasan kerja (*dependent*). Besarnya pengaruh variabel *independent* dengan variabel *dependent* secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Berdasarkan hasil pengujian SPSS, diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Tabel 4.9. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,944	3,195		,922	,365
	Komunikasi	,725	,094	,735	7,714	,000
	lingkungan kerja	,270	,098	,263	2,758	,010

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 4.9, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

$$Y' = 2,944 + 0,725 X_1 + 0,270 X_2$$

Keterangan:

Y' = Kepuasan kerja

a = Konstanta,

b_1, b_2 = Koefisien regresi,

X_1 = Komunikasi

X_2 = Lingkungan Kerja

Dari persamaan tersebut, dapat diidentifikasi beberapa hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,944 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata Kepuasan Kerja (Y) sebesar 2,944
- Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi (X_1) sebesar 0,725 menyatakan bahwa setiap peningkatan Komunikasi sebesar 1000 akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 725.

- c. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,270 menyatakan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1000 akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 270.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel terikat yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel bebas. Dengan kriteria pengujian, H_a diterima jika $F^{\text{hitung}} > F^{\text{tabel}}$ dan H_a ditolak jika $F^{\text{hitung}} < F^{\text{tabel}}$. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Fisher
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	542,413	2	271,206	77,443	,000 ^b
Residual	94,554	27	3,502		
Total	636,967	29			

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, komunikasi

H_o : Secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi, lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

H_a : Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi, lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Dari tabel 4.11 di atas nilai $F^{\text{hitung}} 77,443 > F^{\text{tabel}} 2.960$, maka dapat disimpulkan H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh secara signifikan antara tiap variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*.

4. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Dengan kriteria pengujian, H_a diterima jika $-t^{\text{tabel}} > t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$ dan H_a ditolak jika $-t^{\text{tabel}} < t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$, serta nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,944	3,195		,922	,365
1 Komunikasi	,725	,094	,735	7,714	,000
lingkungan kerja	,270	,098	,263	2,758	,010

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

1) Pengujian variabel komunikasi

H_o : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan kepuasan kerja.

H_a : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dengan kepuasan kerja.

Dari hasil perhitungan didapat nilai $t^{\text{hitung}} 7,714 > t^{\text{tabel}} 2,052$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_a diterima.

2) Pengujian variabel lingkungan kerja

H_o : Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

H_a : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Dari hasil perhitungan didapat nilai $t^{\text{hitung}} 2,758 > t^{\text{tabel}} 2,052$ dan nilai signifikansi $0,010 > 0,05$, maka dapat disimpulkan H_a diterima.

PEMBAHASAN

Berikut ini adalah pembahasan hasil penelitian dari pengaruh komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), terhadap kepuasan kerja karyawan.

1. Komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan positif, sehingga semakin ditingkatkan komunikasi pegawai/karyawan dengan atasan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Dengan kepuasan kerja karyawan yang semakin tinggi maka produktifitas kerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komunikasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, hipotesis tersebut terbukti, dapat diterima dan berpengaruh signifikan positif. Dari hasil perhitungan didapat nilai t^{hitung} sebesar 6,739 dan t^{tabel} , dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n - k$ atau $30 - 3 = 27$, dengan pengujian ini diperoleh t^{tabel} sebesar 2,052. Oleh karena itu $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$ ($6,739 > 2,052$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Kesimpulannya, komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk X_1 sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Sehingga komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Hadi Purnomo, Prihatin Tiyanto dan Jaluanto Sunu (2013) yang berjudul Analisis Pelatihan, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dengan membuktikan bahwa komunikasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis kedua menyatakan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, hipotesis tersebut diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga semakin baik lingkungan kerja semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik meliputi hubungan dengan karyawan yang terjalin baik, peraturan yang dijalankan dengan baik, sirkulasi udara yang baik dan keamanan lingkungan kerja yang terjaga akan membuat karyawan merasa tenang dan nyaman sehingga kepuasan kerja akan meningkat.

Hipotesis kedua menyatakan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, hipotesis tersebut terbukti. Dari hasil

perhitungan didapat nilai t^{hitung} sebesar 2,758 dan t^{tabel} dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n - k$ atau $30 - 3 = 27$. Dengan pengujian ini diperoleh $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$ (2,758 > 2,052) dari probabilitas signifikansi untuk X_2 sebesar 0.010 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Virgana (2011) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Dengan membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya Wendi (2013) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. Dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis ketiga menyatakan terdapat pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan positif. Hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan positif, sehingga semakin ditingkatkan komunikasi pegawai/karyawan dengan atasan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Dengan kepuasan kerja karyawan yang semakin tinggi maka produktifitas kerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komunikasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis kedua menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari kedua hipotesis tersebut dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hipotesis ketiga menyatakan terdapat pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, hipotesis tersebut terbukti, dapat diterima dan berpengaruh signifikan positif, hal ini dapat diperkuat dari hasil perhitungan didapat nilai F^{hitung} sebesar 77,443 dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 = 2, df 2 ($n - k - 1$) atau ($30 - 2 - 1 = 27$), sehingga $F^{\text{hitung}} > F^{\text{tabel}}$ (77,443 > 2,960), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Kesimpulannya, variabel komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk variabel independent sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Sehingga komunikasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Indonesia Makmur Sejahtera dengan jumlah responden 30, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila semakin ditingkatkan komunikasi pegawai/karyawan dengan atasan maka kepuasan kerja akan semakin tinggi. Dengan kepuasan kerja karyawan yang semakin tinggi maka produktifitas kerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komunikasi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik meliputi hubungan dengan sesama karyawan yang terjalin baik, peraturan yang dijalankan dengan baik, sirkulasi udara yang baik dan keamanan lingkungan kerja yang terjaga akan membuat karyawan merasa tenang dan nyaman sehingga kepuasan kerja akan meningkat.
3. Komunikasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Apabila semakin ditingkatkan komunikasi dan semakin baik lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan, maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan dijalankan sehingga produktifitas perusahaan akan tercapai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah diuraikan dalam kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk penelitian yang akan datang, sebaiknya lokasi penelitian tidak terbatas pada satu lokasi obyek penelitian, untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.
2. Untuk penelitian yang akan datang, sebaiknya menambahkan variabel lain seperti jaminan keselamatan, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya yang mungkin dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatasia Tania dan Eddy M. Sutanto. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. *AGORA*, 1 (4).
- Danang Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- _____. 2012. *Teori Kuesioner, Analisis Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Edy. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat "Rumah Sakit Mata Dr Yap" Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 2 (3). 159-174.
- Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.



**The 5th FIPA (Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi
Program Studi Pendidikan Akuntansi – FPIPS
IKIP PGRI MADIUN**

- Ferina Sukmawati. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan Indramayu. *Junal Ekonomi dan Bisnis*. 2 (3). 175-194
- Hadi purnomo, Prihatin Tiyanto Priagung Hutomo dan Jaluanto Sunu Pundjul Tiyoso. 2013. Analisis Pelatihan, Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1),16-29
- Imam Ghozali.2011.*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manajemen Perusahaan*. Bandung: Rosda Karya.
- M manullang. 2013. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: PT Indeks.
- Moh, As'ad. 2012. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*, Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sri Indiarti, Susi Hendriani dan Mutia Mahda. 2014. Pengaruh Faktor Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Regiona IIX BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*. 22 (1), 7-16.
- Terry. George,R dan Leslie. W. Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- T. Hani Handoko. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua.Yogyakarta: BPFE.
- Virgana. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Educational Management*,2 (01).
- Wendi Amsuri Nasution. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 2 (20).
- Wilson Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yuningsih dan Rika Anggrainie. 2008. Hubungan Komunikasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Anugerah Semata di Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 4 (3), 221-246.