



## Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Pegawai Pusdiklat Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan Kota Depok

Putri Aprilia Nugraha <sup>1\*</sup>, Pancagaluh Ratnasih <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\*Corresponding author: putrinugraha1804@gmail.com

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Diterima : Februari 2024

Disetujui : Maret 2024

Diterbitkan : April 2025

#### Keywords:

Communication; Physical Work Environment; Employee Satisfaction

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of communication and the physical work environment on employee satisfaction at the Training and Education Center for Trade Apparatus, Ministry of Trade, Depok City. The method used is associative quantitative with a deductive approach. Data collection techniques were carried out through questionnaires processed using SPSS version 26. The tests used include validity, reliability, classical assumptions, linear regression, correlation, determination, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results show that communication partially has a significant influence on employee satisfaction with the regression equation  $Y = 15.487 + 0.636 X_1$  and a correlation coefficient of 0.673. The contribution of influence is 44.3%, with the remaining 55.7% influenced by other variables. The physical work environment also has a significant partial effect with the regression equation  $Y = 16.728 + 0.590 X_2$ , a correlation coefficient of 0.625, and a contribution of 37.9%. Simultaneously, communication and the physical work environment significantly affect employee satisfaction with the regression equation  $Y = 13.396 + 0.457 X_1 + 0.223 X_2$  and a correlation coefficient of 0.688. The simultaneous effect of both variables contributes 45.3%, while the remaining 54.7% is influenced by other factors. The F-test shows  $F_{\text{calculated}} > F_{\text{table}}$  ( $23.347 > 3.175$ ), confirming that communication and the physical work environment significantly affect employee satisfaction.*

#### Kata Kunci:

Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Pegawai

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan pegawai di PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan, Kota Depok. Metode yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan pendekatan deduktif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diolah menggunakan SPSS versi 26. Uji yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear, korelasi, determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 15,487 + 0,636 X_1$  dan nilai koefisien korelasi 0,673. Kontribusi pengaruh sebesar 44,3%, dengan 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh signifikan secara parsial dengan persamaan regresi  $Y = 16,728 + 0,590 X_2$ , koefisien korelasi 0,625, dan kontribusi pengaruh sebesar 37,9%. Secara simultan, komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 13,396 + 0,457 X_1 + 0,223 X_2$  dan koefisien korelasi 0,688. Pengaruh simultan dari kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 45,3%, sedangkan 54,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji F menunjukkan  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  ( $23,347 > 3,175$ ), yang menegaskan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara signifikan memengaruhi kepuasan pegawai.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

## PENDAHULUAN

Perkembangan global yang terus berkembang dengan pesat menghadirkan berbagai tantangan baru bagi organisasi. Organisasi harus dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi agar dapat bertahan dan berkembang. Salah satu faktor kunci yang memainkan peran sangat vital dalam kelangsungan hidup dan kesuksesan suatu organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang berkualitas tidak hanya mendukung kelancaran operasional harian organisasi, tetapi juga berkontribusi pada pengelolaan berbagai aspek penting lainnya, seperti keuangan, produksi, pemasaran, dan bahkan strategi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, kualitas SDM yang baik menjadi hal yang tidak dapat dipisahkan dari pencapaian tujuan strategis organisasi.

Menurut Wandi et al. (2019:19), SDM memiliki tanggung jawab yang sangat luas dalam organisasi. Mereka tidak hanya terlibat dalam tugas-tugas operasional tetapi juga memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung keputusan strategis organisasi. Dalam menghadapi berbagai tantangan global, penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan pengembangan karir merupakan elemen-elemen penting yang harus diperhatikan. Kesejahteraan karyawan juga menjadi bagian integral dalam mendukung efektivitas SDM. Oleh karena itu, kualitas SDM yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar global.

Namun, dalam kenyataannya, tidak semua perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap salah satu aspek penting dalam manajemen SDM, yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan elemen fundamental yang mendukung terjalinnya hubungan kerja yang harmonis dan efektif antar individu dalam suatu organisasi. Komunikasi yang baik akan memastikan bahwa informasi dapat disampaikan dengan jelas dan dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang efektif mencakup berbagai bentuk pertukaran informasi, baik yang bersifat verbal maupun non-verbal, seperti ekspresi wajah, bahasa tubuh, hingga penggunaan teknologi.

Namun, dalam dunia kerja yang semakin kompetitif ini, banyak individu yang lebih terfokus pada penyelesaian tugas mereka masing-masing tanpa membangun komunikasi yang efektif dengan rekan kerja atau pihak lain di dalam organisasi. Hal ini dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti kesalahpahaman, kesulitan dalam koordinasi, dan penurunan produktivitas yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, komunikasi yang baik sangat penting untuk memastikan kelancaran proses kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi yang efektif memiliki dampak yang sangat besar terhadap hubungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, maka hubungan antar rekan kerja akan semakin erat dan produktivitas kerja pun akan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengevaluasi efektivitas komunikasi yang terjadi di dalam organisasi, untuk memastikan bahwa setiap pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik oleh karyawan dan diterjemahkan dalam tindakan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, komunikasi berperan tidak hanya sebagai saluran informasi tetapi juga sebagai alat untuk membangun budaya kerja yang positif.

Bercerita tentang kepuasan kerja, sistem komunikasi yang baik dapat berperan penting dalam mencapainya. Kepuasan kerja merupakan indikator penting yang mencerminkan kesejahteraan emosional, mental, dan fisik karyawan dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti hubungan antar rekan kerja dan atasan, kejelasan tugas, penghargaan atas kerja keras, serta kondisi fisik tempat kerja yang mendukung. Dalam hal ini, komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penentu dalam menciptakan kepuasan kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti keberadaan fasilitas yang memadai dan ruang kerja yang nyaman, tetapi juga mencakup hubungan

antarpegawai yang harmonis, adanya budaya kerja yang positif, serta kejelasan dalam penugasan dan tanggung jawab. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan. Dalam hal ini, pengelolaan aset dan barang milik negara atau instansi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam mendukung terciptanya lingkungan kerja yang baik.

Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan Kementerian Perdagangan Kota Depok, pengelolaan barang kuasa menjadi salah satu elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Barang kuasa merupakan fasilitas dan perlengkapan yang dikelola oleh instansi untuk mendukung kelancaran operasional di tempat kerja. Pengelolaan barang kuasa yang baik akan memastikan bahwa fasilitas dan peralatan yang dibutuhkan oleh karyawan tersedia dan dapat digunakan dengan efisien.

Melalui laporan barang kuasa yang disusun, terlihat bahwa masih terdapat beberapa kekurangan fasilitas dan peralatan yang diperlukan di lingkungan kerja. Misalnya, terdapat kekurangan fasilitas seperti gedung pelatihan, AC, mesin fotokopi, scanner, serta beberapa peralatan lainnya. Kekurangan ini perlu segera diatasi untuk mendukung kelancaran operasional organisasi. Ketika fasilitas dan perlengkapan yang dibutuhkan oleh karyawan tersedia dengan baik, mereka akan merasa lebih nyaman bekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja mereka.

Selain faktor komunikasi dan lingkungan kerja fisik, kesejahteraan karyawan juga dipengaruhi oleh faktor material, seperti gaji pokok yang diterima. Gaji merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Dengan gaji yang adil dan kompetitif, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Berdasarkan data yang ada, kenaikan gaji pokok Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada tahun 2023-2024 menunjukkan adanya perhatian pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai. Namun, kenaikan gaji yang relatif kecil di beberapa golongan masih menjadi tantangan bagi sebagian besar pegawai, terutama dalam memenuhi kebutuhan hidup yang semakin meningkat.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk secara berkala mengevaluasi struktur pengupahan guna memastikan bahwa kesejahteraan karyawan tetap terjaga dan kebutuhan hidup mereka dapat dipenuhi. Evaluasi terhadap gaji ini juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Pada akhirnya, peningkatan kesejahteraan karyawan akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini, fokus utama terletak pada komunikasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Fenomena yang terjadi dalam organisasi menunjukkan bahwa faktor-faktor ini sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus berinovasi dalam meningkatkan komunikasi internal dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Penelitian ini akan mengidentifikasi gap atau celah yang perlu diperbaiki dalam komunikasi dan lingkungan kerja, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang lebih konkret untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Research gap yang muncul dalam penelitian ini adalah kurangnya pemahaman yang mendalam tentang bagaimana komunikasi dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam konteks yang lebih luas. Meskipun banyak penelitian yang telah membahas komunikasi dan kepuasan kerja, masih terdapat ruang untuk mengeksplorasi bagaimana kedua faktor ini dapat berinteraksi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan meneliti lebih lanjut mengenai topik ini, diharapkan dapat ditemukan solusi praktis yang dapat diimplementasikan oleh organisasi untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Dengan demikian, komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif adalah dua elemen yang saling terkait dan sangat penting dalam mendukung kepuasan kerja karyawan. Organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada kedua faktor ini untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai, nyaman, dan termotivasi dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan pegawai di PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan, Kota Depok.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Komunikasi**

Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang, untuk pemindahan informasi yang dimaksud diperlukan komunikasi. Robbins dan Judge (2019:223) mengatakan, “komunikasi adalah perpindahan dan pemahaman arti”. Muhammad (2009:4) dalam Hamiruddin (2019:141) Komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Menurut Umam Khaerul dalam Laksono et al (2021: 251) komunikasi diartikan sebagai sebuah pembicaraan atau saling tukar menukar percakapan dan pendapat sehingga akan terjalin terus kebersamaan dan kekompakkan. Setiap karyawan di perusahaan menggunakan komunikasi untuk saling membantu dan mengadakan interaksi. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, secara langsung atau tidak langsung pemindahan informasi dari satu orang ke orang lain melalui media untuk memberitahukan atau dapat mengubah sikap, pendapat, gagasan atau perilaku pribadi.

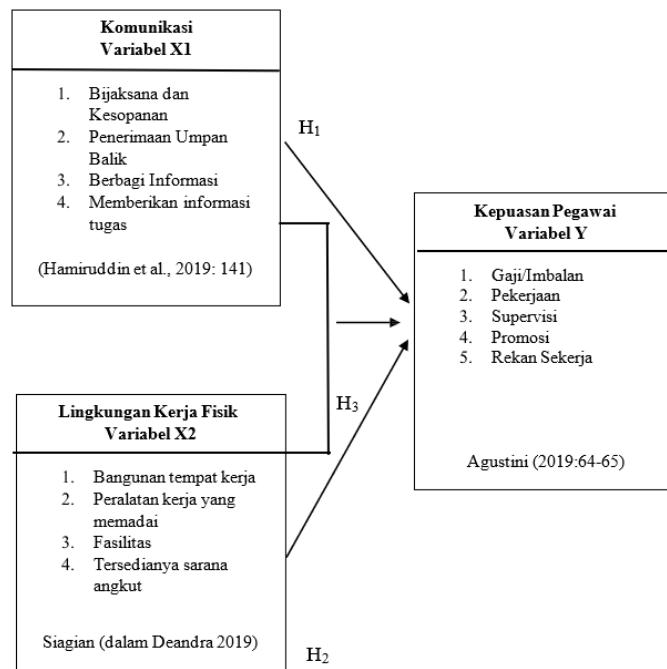
### **Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Effendy & Fitria, 2019: 50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Siagian (2014) dalam santati (2023:333) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para karyawannya dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan optimal, aman, sehat dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat karyawan tidak dapat bekerja secara efisien.

### **Kepuasan Pegawai**

Menurut Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Menurut Robbins dan Coulter dalam Anfal Kabal, Jajuk Hermawati (2022:67) bahwa kepuasan kerja merupakan tindakan umum terhadap pekerja atau karyawan yang memiliki perbedaan jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja seharusnya mereka terima. Menurut Luthans Fred dalam Agustini (2019:56), kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi lingkungan kerja. Kepuasan kerja dapat merujuk pada tindakan positif atau negatif yang dilakukan orang terhadap pekerjaan mereka. Evaluasi dapat dilakukan sehubungan dengan salah satu pekerjaannya dilakukan sebagai rasa terima kasih karena telah memenuhi salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap

pekerjaanya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### Hipotesis Penelitian

- H1: Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan pegawai PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan Kota Depok
- H2: Diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kepuasan pegawai PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan Kota Depok
- H3: Diduga Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kepuasan pegawai PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan Kota Depok.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yang menggunakan cara berpikir deduktif dengan teori yang diterapkan sebagai titik tolak utama untuk menjawab permasalahan yang diangkat dan proses penelitian dilakukan secara bertahap mengikuti satu garis lurus/linear. Desain asosiatif berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lain, maka dengan penelitian ini akan dapat digunakan suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan suatu gejala. Objek penelitian ini adalah PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan Kota Depok yang beralamatkan di Jl. Abdul Wahab No. 38, Kedaung, Kec. Sawangan, Kota Depok, Jawa Barat 16516. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh orang yang bekerja pada PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan Kota Depok yaitu berjumlah 120 orang. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini atau setelah dibulatkan adalah 55 pegawai di PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan Kota Depok. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai (Y). Menurut Ghazali (2021:148), tujuan dari uji t adalah untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian ini didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05. Menurut Ghazali (2021:148) tujuan dari Uji F untuk mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis regresi linier

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kepuasan Pegawai (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.487	4.046		3.827	.000
	komunikasi	.636	.096.673		6.631	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 15.487 + 0.636 X_1$ . Dari persamaan ini, dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 15.487 menunjukkan bahwa jika variabel Komunikasi (X1) tidak ada, maka Kepuasan pegawai(Y) tetap memiliki nilai sebesar 15.487 point. Koefisien regresi untuk variabel Komunikasi (X1) sebesar 0.636 menunjukkan bahwa dengan asumsi konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Komunikasi (X1) akan meningkatkan Kepuasan Pegawai (Y) sebesar 0.636 point.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Pegawai (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.728	4.389		3.811	.000
	lingkungan kerja fisik	.590	.101.625		5.826	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 16.728 + 0.590 X_2$ . Dari persamaan ini, dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 16.728 menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak ada, maka Kepuasan pegawai(Y) tetap memiliki nilai sebesar 16.728 point. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0.590 menunjukkan bahwa dengan asumsi konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi (X1), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) akan meningkatkan Kepuasan Pegawai (Y) sebesar 0.590 point.

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.396	4.282		3.129	.003
	komunikasi	.457	.160	.484	2.857	.006
	lingkungan kerja fisik	.223	.160	.236	1.395	.169

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 13.396 + 0.457 X_1 + 0.223 X_2$ . Dari persamaan ini, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

- Nilai konstanta sebesar 13.396 menunjukkan bahwa jika variabel Komunikasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan, maka Kepuasan Pegawai ( $Y$ ) akan bernilai 13.396 point.
- Koefisien regresi untuk variabel Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0.457 menunjukkan bahwa, dengan asumsi konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Komunikasi ( $X_1$ ) akan menyebabkan peningkatan Kepuasan Pegawai ( $Y$ ) sebesar 0.457 point.
- Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) sebesar 0.223 menunjukkan bahwa, dengan asumsi konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Komunikasi ( $X_1$ ), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) akan menyebabkan peningkatan Kepuasan pegawai ( $Y$ ) sebesar 0.223 point.

### Analisis Koefisiensi Korelasi (r)

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Secara Parsial Variabel Komunikasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Pegawai ( $Y$ )**

		Correlations	
		komunikasi	kepuasan kerja
komunikasi	Pearson Correlation	1	.673 **
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.673 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.673. Nilai ini berada dalam rentang 0,600-0,799, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Pegawai ( $Y$ )**

		Correlations	
		lingkungan kerja fisik	kepuasan kerja
lingkungan kerja fisik	Pearson Correlation	1	.625 **
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	55	55
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.625 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	55	55

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.625. Nilai ini berada dalam rentang 0,600-0,799, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Pegawai (Y)**

		Model Summary		
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.688a	.473	.453	3.16322

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

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,688. Nilai ini berada dalam rentang 0,600-0,799, yang menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kepuasan pegawai.

#### Analisis Koefisiensi Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Secara Parsial Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kepuasan Pegawai (Y)**

		Model Summary		
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.673a	.453	.443	3.19131

c. Predictors: (Constant), komunikasi

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi sebesar 0,443 menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel kepuasan pegawai sebesar 44,3%. Sementara itu, sisanya sebesar (100 - 44,3%) = 55,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Pegawai (Y)**

		Model Summary		
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.625a	.390	.379	3.37013

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi sebesar 0,379 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kepuasan pegawai sebesar 37,9%. Sementara itu, sisanya sebesar (100 - 37,9%) = 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Secara Parsial Variabel Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Pegawai (Y)**

		Model Summary		
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688a	.473	.453	3.16322

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja fisik, komunikasi

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum pada tabel di atas, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,453. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan

kerja fisik mempengaruhi kepuasan pegawai sebesar 45,3%, sedangkan sisanya sebesar (100 - 45,3%) = 54,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis ( Uji t) Variabel Komunikasi (X1)  
Terhadap Kepuasan Pegawai (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.487	4.046		3.827	.000
	komunikasi	.636	.096	.673	6.631	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai t hitung > dari t tabel ( $6,631 > 2,007$ ). Hal ini juga didukung oleh nilai signifikansi yang  $< 0,050$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan pegawai di PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan Kota Depok.

**Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis ( Uji t) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)  
Terhadap Kepuasan Pegawai (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16.728	4.389		3.811	.000
	lingkungan kerja fisik	.590	.101	.625	5.826	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai t hitung > dari t tabel ( $5,826 > 2,007$ ). Hal ini juga didukung oleh nilai signifikansi yang  $< 0,050$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan pegawai di PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan Kota Depok.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

Model	Sum of Squares		df	Mean Square		F	Sig.
	Regression	Residual			F		
1	467.219	520.308	2	233.609	10.006	23.347	.000 <sup>b</sup>
		Total	54				

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

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

Sumber : SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai F hitung diketahui  $> F$  tabel ( $23,347 > 3,175$ ), yang juga didukung oleh nilai signifikansi yang  $< 0,050$ . Dengan demikian, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan pegawai di PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan Kota Depok.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Komunikasi (X1) Terhadap Kepuasan Pegawai (Y)

Hermawan dan Suwandana (2019:4474-4483): "Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan". Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Nadia Kencana. Penelitian ini juga mencatat bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara komunikasi dan kinerja karyawan, menunjukkan pentingnya komunikasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan. Berdasarkan hasil analisis, persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 15.487 + 0.636 X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0.673 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Kontribusi pengaruh atau nilai determinasi sebesar 44,3%, sedangkan sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung  $> t$  tabel ( $6,631 > 2,007$ ). Oleh karena itu, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari komunikasi terhadap kepuasan pegawai di PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan Kota Depok.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) Terhadap Kepuasan Pegawai (Y)

Martina & Budi, (2019:205): "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai". Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga penulis mereformulasikan hipotesis sebagai berikut: "Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai". Berdasarkan hasil analisis, persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 16.728 + 0.590 X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0.625 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Kontribusi pengaruh atau nilai determinasi sebesar 37,9%, sedangkan sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung  $> t$  tabel ( $5,826 > 2,007$ ). Oleh karena itu, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan pegawai di PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan Kota Depok.

### Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Pegawai

Marselina Nenu dan Ahmad Juhari (2023:38): "Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Penelitian ini menunjukkan bahwa baik komunikasi maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kontribusi komunikasi adalah 44,1% dan lingkungan kerja 50,9%, dengan pengaruh simultan mencapai 58,7%. Berdasarkan hasil analisis, persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 13.396 + 0.457 X_1 + 0.223 X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0.688. menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Kontribusi pengaruh atau nilai determinasi sebesar 45,3%, sedangkan sisanya sebesar 54,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai Fhitung  $>$  Ftabel ( $23,347 > 3,175$ ). Oleh karena itu, H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan pegawai di PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan Kota Depok.

## KESIMPULAN

Komunikasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji hipotesis parsial yang menunjukkan bahwa nilai t hitung  $>$  dari t tabel ( $6,631 > 2,007$ ), sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan pegawai di PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan Kota Depok. Lingkungan Kerja Fisik secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung  $>$  dari t tabel ( $5,826 > 2,007$ ), sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, yang menandakan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan pegawai di PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan Kota Depok. Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai. Uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung  $>$  dari F tabel ( $23,347 > 3,175$ ), sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima, yang berarti bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan pegawai di PUSDIKLAT Aparatur Perdagangan, Kementerian Perdagangan Kota Depok.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. (2020). Fungsi Manajemen dalam Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Agustini, R. (2019). Psikologi Kerja dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Anfal Kabal, J., & Hermawati, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Badriyah (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Halaman 129). Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Bogdan, R. M., & Biklen, S. K. (2020). Qualitative Research for Education: An Introduction to Theories and Methods (Edisi 8). New York: Routledge.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 3(3), 240-247.
- Effendy, O. U., & Fitria, R. (2019). Komunikasi dalam Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Gandung, M., et al. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fast Food Indonesia Kfc Gapelek Pondok Cabe. Jurnal Tadbir Peradaban, 1(3), 217–221.
- Ghozali, A. M. (2021). Aplikasi R untuk Penelitian: Analisis Regresi dan Analisis Kausalitas. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Griffin, R. W. (2013). Perilaku Organisasi (Edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Guilford, J. P. (2019). Fundamentals of Statistics in Psychology (Edisi 4). New York: McGraw-Hill.
- Hamiruddin, H. (2019). Teori Komunikasi (Edisi 2). Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Handoko, T. H. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hardani, A., dkk. (2020). Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

- Laksono, A., Khaerul Umam, K., & Sutanto, S. (2021). Komunikasi Efektif dalam Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Luthans, F. (2019). *Organizational Behavior* (Edisi 12). New York: McGraw-Hill.
- Muhammad, M. (2009). *Komunikasi* (Edisi 1). Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nurdiansyah, H., & Rahman, R. S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Pratama, P. (2020). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (Edisi 15). New York: Pearson Education.
- Santati, A. (2023). Analisis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 330-335.
- Sastrohadiwiryo, S. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja*. (Halaman 31). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sedarmayanti, S. (2019). *Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.