

ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654  
J. Madani., Vol. 9, No. 1, Maret 2026 (11 - 25)  
©2018 Lembaga Kajian Demokrasi  
dan Pemberdayaan Masyarakat (LKD-PM)  
<https://doi.org/10.33753/madani.v9i1.536>



## **Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan di PT REMS, Kota Tangerang Selatan**

**Akhmar Barsah**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
dosen01578@unpam.ac.id

**Sigit Purnomo**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
dosen02152@unpam.ac.id

**Nurul Ilham**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
dosen02548@unpam.ac.id

### **Abstrak**

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya optimalisasi sumber daya manusia di PT REMS Kota Tangerang Selatan melalui penguatan aspek komunikasi dan lingkungan kerja fisik. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur (path analysis) terhadap sampel karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik komunikasi maupun lingkungan kerja fisik secara parsial dan simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lebih lanjut, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Simpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas komunikasi pada suatu organisasi dan penyediaan fasilitas lingkungan kerja yang memadai merupakan determinan utama dalam menciptakan kepuasan kerja yang pada akhirnya mampu mengakselerasi pencapaian kinerja karyawan di PT REMS.*

**Kata Kunci :** *Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja*

### **Abstract**

*This research is motivated by the importance of optimizing human resources at PT REMS in South Tangerang City through strengthening communication and the physical work environment. The purpose of this research is to analyze the influence of communication and the physical work environment on job satisfaction and its implications for employee performance. The research method used is a quantitative approach with path analysis techniques on a sample of employees at the company. The results of the study indicate that both communication and the physical work environment partially and simultaneously have a positive and significant influence in increasing employee job satisfaction. Furthermore, job satisfaction is proven to act as a mediating variable that connects the influence of communication and the physical work environment*

*to improving overall employee performance. The conclusion of this study confirms that the effectiveness of communication in an organization and the provision of adequate work environment facilities are the main determinants in creating job satisfaction which ultimately accelerates employee performance achievement at PT REMS.*

**Keywords :** *Communication, Physical Work Environment, Job Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Di dalam era keterbukaan sekarang ini yang secara global terjadi di mana teknologi mempunyai peran penting. Sehingga menuntut manajemen perusahaan berpikir bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki dapat adaptif dengan perubahan paradigma. Dalam konteks modern, melakukan kegiatan yang terkait tugas serta tanggung jawab dari aktivitas pekerjaan dan kinerja karyawan yang maksimal akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan serta target dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama dan harus diberikan perhatian lebih serta perkembangannya, karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional dapat membantu dalam memaksimalkan performa kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya jika kinerja karyawan pada suatu perusahaan tidak baik maka akan sangat sulit mewujudkan suatu hal yang telah ditetapkan sejak awal.

Objek dalam penelitian ini adalah PT REMS, perusahaan penanaman modal dalam negeri yang bergerak di bidang perbaikan dan perawatan mesin-mesin listrik, seperti motor listrik, generator listrik, dan perdagangan yang berhubungan dengan motor listrik. Dalam pelaksanaan operasional keseharian perusahaan tentu terdapat kendala serta permasalahan yang dihadapi, kondisi tersebut terjadi karena setiap individu memiliki keunikan tersendiri yang terkadang terjadi perbedaan sudut pandang dalam pelaksanaan pekerjaan dan hal itu bersifat cukup dinamis, walaupun fungsi yang dilaksanakan sama namun dalam praktik tentu terdapat perbedaan. Kemampuan dan karakteristik karyawan yang dimiliki perusahaan akan dapat memengaruhi terhadap produktivitas kerja perusahaan secara keseluruhan dan akan berdampak positif jika dikelola dengan baik.

Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah bagaimana komunikasi dapat dibangun dengan baik, ketika komunikasi kerja antarindividu baik secara vertikal maupun horizontal tidak efektif maka hal tersebut dapat membuat rendahnya inovasi dan kreativitas karyawan suatu perusahaan dan bahkan menghambat kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar, memperkenalkan produk serta untuk meningkatkan daya saing yang kuat dengan para kompetitor.

Tidak dapat dipungkiri kegagalan suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya adalah karena disebabkan oleh komunikasi yang kurang terjalin dengan baik serta tidak efektif. Keadaan tersebut pada suatu perusahaan tentu dapat berimbas pada pencapaian target yang telah ditetapkan sulit untuk tercapai, pada sisi lain karyawan juga dapat menjadi penghambat terutama dalam konteks ketika capaian kerja tidak maksimal yang akhirnya berdampak pada karier karyawan itu sendiri.

Pada intinya suatu proses komunikasi melibatkan pengiriman berbagai simbol bermakna dan mencerminkan pikiran serta perasaan individu, yang dapat dilakukan secara tatap muka atau melalui perantara suatu media (Afandi, 2018). Hasil penelitian sebelumnya membuktikan komunikasi yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik (Arif et al., 2022). Adapun hasil penelitian lain menyatakan kepuasan kerja terbukti dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi (Simanungkalit & Anisah, 2024).

Kepuasan kerja seseorang karyawan dalam menjalankan rutinitas keseharian dalam bekerja adalah bagaimana situasi lingkungan kerjanya, suatu tekanan di dalam lingkungan kerja dapat mengganggu dan memengaruhi psikologis karyawan. Suasana yang kerja yang nyaman

akan dapat memicu kepuasan dalam bekerja dan meningkatkan capaian hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang baik seperti tata ruang serta suasana yang kondusif akan mendukung pelaksanaan operasional keseharian dan para karyawan akan lebih termotivasi.

Ketika perusahaan memberikan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja tentu menjadi suatu nilai tambah tersendiri, kondisi seperti ruangan yang minim dengan sirkulasi udara yang kurang memadai dapat menjadi salah satu penghambat dan memengaruhi kinerja para pekerja. Kondisi dan suasana kerja yang kurang baik tentu secara nyata menjadi pendorong dan timbulnya ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, kondisi-kondisi tersebut harus menjadi perhatian lebih bagi pihak manajemen perusahaan.

Terciptanya keamanan suatu lingkungan kerja serta kenyamanan dan memadai untuk karyawan mendapatkan hasil kerja maksimal dengan tanggung jawab yang diberikan akan menaikkan kinerja karyawan pada suatu organisasi (Nuroini et al., 2023).

Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menjalankan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi lingkungan kerja memegang peranan penting dalam mendukung penyelesaian tugas-tugas yang diberikan, sehingga secara tidak langsung dapat membentuk kinerja sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

PTREMS memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sebagai upaya mencapai keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja perlu didukung oleh komunikasi yang efektif serta lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja yang optimal dapat tercapai. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak pada peningkatan kualitas hasil kerja, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meminimalkan kejenuhan serta kelelahan kerja, sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak

mendukung akan menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan dan berpotensi menurunkan kinerja mereka. Dengan demikian, lingkungan kerja yang sehat dan suportif merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja sekaligus memengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang dan menerapkan berbagai strategi guna menciptakan lingkungan kerja yang optimal bagi karyawan. (Norawati & Nurmansyah, 2025).

Masalah kepuasan karyawan juga penting mendapatkan perhatian manajemen, sebab kepuasan karyawan sangat ditentukan oleh beberapa faktor seperti kesesuaian antara harapan-harapan karyawan dengan peluang karier yang ada dalam perusahaan. Kesesuaian tersebut penting agar apa yang diharapkan karyawan dapat terimplementasi dalam lingkungan kerjanya. Jika terdapat ketidaksesuaian antara harapan-harapan karyawan dalam peluang karier yang ada, maka kondisi tersebut akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Di samping hal tersebut, kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh tinggi rendahnya beban kerja karyawan yang diberikan oleh manajemen perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat membuat karyawan mudah kelelahan dan pada saatnya justru akan menurunkan kualitas kerjanya. Demikian juga jika beban kerja terlalu ringan justru tidak akan membuat karyawan memiliki produktifitas kerja yang tinggi. Jadi kepuasan kerja bisa tercipta manakala beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan secara tepat.

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang bersumber baik dari dalam diri maupun pengaruh situasi kerja di sekitarnya (Sinambela, 2018). Pengaruh yang positif juga dapat dibuktikan di mana ketika kepuasan kerja dapat diwujudkan oleh perusahaan maka dapat membentuk kepuasan dalam bekerja, sehingga meningkatkan kinerja para karyawan (Tomi & Khoiri, 2023).

Dalam hal kinerja karyawan pada suatu perusahaan, sangatlah penting diperhatikan adanya

hal-hal seperti pelatihan dan pengembangan diri karyawan, insentif karyawan, komunikasi antara rekan kerja dan lini kerja. Suatu perusahaan untuk mencapai tujuan agar bisa bertahan dan bersaing dengan kompetitornya tidak lepas dari performa sumber daya yang ada atau dalam arti karyawannya. Jika sebagian besar karyawan memiliki kualitas kerja yang rendah tidak mencapai standar yang diharapkan, maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang produktif secara keseluruhan.

Rendahnya performa karyawan dapat disebabkan kurangnya kerjasama tim dan juga ketidakharmonisan dalam menjalankan aktivitas sehingga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Keterbatasan kemampuan pemahaman yang dimiliki oleh karyawan dan ketidakjelasan pimpinan dalam memberikan tugas, serta tanpa adanya arahan atau dukungan dan kurangnya pengelolaan kerja bawahan juga membuat rendahnya pencapaian kerja karena karyawan mengalami kesulitan dalam memahami dan menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dihasilkan, dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan (Busro, 2018).

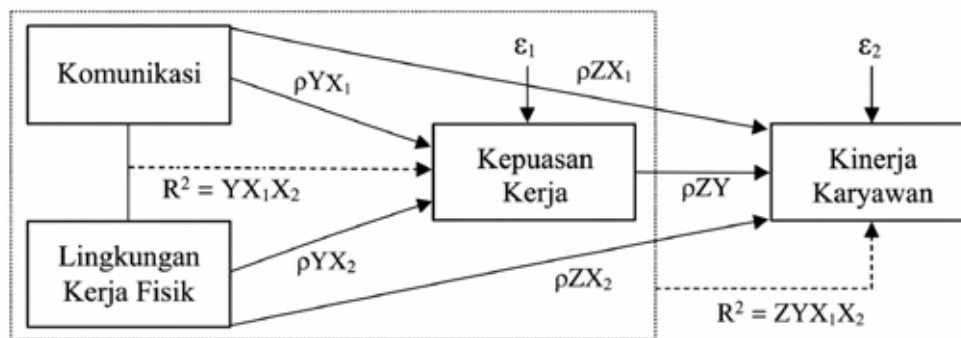
Untuk menggambarkan keterkaitan variabel-variabel serta arah penelitian dapat dilihat pada kerangka teoritis dalam bentuk paradigma penelitian sebagaimana pada Gambar 1:

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menjadi determinan utama keberhasilan PT REMS Kota Tangerang Selatan dalam mencapai tujuan organisasi. Namun, terdapat inkonsistensi temuan terkait faktor-faktor yang memengaruhi aspek tersebut. Urgensi penelitian ini diperkuat oleh adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) dari studi terdahulu, di mana komunikasi ditemukan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Nuramdhani & Mahanani, 2023).

Halinisejalandengantemuanterkaitlingkungan kerja fisik yang juga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Zaharuddin & Gunawan, 2020), bahkan tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Rachmawati & Vivin Maharani Ekowati, 2025). Kontradiksi antara teori dengan hasil empiris tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang perlu diuji lebih mendalam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan kesesuaian teori dengan fakta di lapangan guna merumuskan solusi manajerial yang tepat di PT REMS Kota Tangerang Selatan.

**METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan statistik parametrik serta analisis jalur dan taraf toleransi yang diterapkan sebesar 5% (0.05), sedangkan pengumpulan data menggunakan alat ukur utama penelitian yaitu kuesionser. Metode survei dilakukan untuk mengumpulkan informasi dengan cara menyusun daftar pertanyaan ataupun



Gambar 1. Paradigma penelitian.

pernyataan yang diajukan kepada responden. Tingkat eksplanasi menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti, bentuk yang dapat digunakan adalah asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya.

Adapun klasifikasi berdasarkan pendekatannya penelitian deduktif adalah penelitian yang mempunyai sifat umum menjadi khusus, diawali dengan sebuah teori yang sudah ada kemudian dilakukan penelitian untuk membuktikan teori tersebut (Sujarweni, 2019).

## HASIL

### Uji validitas

Dasar pengambilan keputusan dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  adapun skor  $r_{tabel}$  (taraf toleransi kesalahan 5%) pada uji 2 (dua) arah adalah sebesar (0.2542).

Dapat diketahui pada tabel 1 di atas keseluruhan item pernyataan komunikasi (X1), memperoleh skor  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh item pernyataan adalah valid.

**Tabel 1.** Uji validitas komunikasi (X1)

No.	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	X1.1	0,672	0.2542	Valid
2.	X1.2	0,683	0.2542	Valid
3.	X1.3	0,697	0.2542	Valid
4.	X1.4	0,636	0.2542	Valid
5.	X1.5	0,672	0.2542	Valid
6.	X1.6	0,639	0.2542	Valid
7.	X1.7	0,670	0.2542	Valid
8.	X1.8	0,686	0.2542	Valid
9.	X1.9	0,692	0.2542	Valid
10.	X1.10	0,675	0.2542	Valid

**Sumber:** Data Primer, 2026.

**Tabel 2.** Uji validitas lingkungan kerja fisik (X2)

No.	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	X2.1	0,697	0.2542	Valid
2.	X2.2	0,684	0.2542	Valid
3.	X2.3	0,678	0.2542	Valid
4.	X2.4	0,602	0.2542	Valid
5.	X2.5	0,683	0.2542	Valid
6.	X2.6	0,579	0.2542	Valid
7.	X2.7	0,675	0.2542	Valid
8.	X2.8	0,668	0.2542	Valid
9.	X2.9	0,634	0.2542	Valid
10.	X2.10	0,671	0.2542	Valid

**Sumber:** Data Primer, 2026.

Dapat diketahui pada tabel 2 di atas keseluruhan item pernyataan lingkungan kerja fisik (X2), memperoleh skor  $r_{hitung} > r_{tabel}$  oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh item pernyataan adalah valid.

Dapat diketahui pada tabel 3 di atas keseluruhan item pernyataan kepuasan kerja (Y), memperoleh skor  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh item pernyataan adalah valid.

**Tabel 3.** Uji validitas kepuasan kerja (Y)

No.	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	Y.1	0,670	0.2542	Valid
2.	Y.2	0,566	0.2542	Valid
3.	Y.3	0,610	0.2542	Valid
4.	Y.4	0,640	0.2542	Valid
5.	Y.5	0,663	0.2542	Valid
6.	Y.6	0,594	0.2542	Valid
7.	Y.7	0,557	0.2542	Valid
8.	Y.8	0,689	0.2542	Valid
9.	Y.9	0,657	0.2542	Valid
10.	Y.10	0,568	0.2542	Valid

Sumber: Data Primer, 2026.

**Tabel 3.** Uji validitas kinerja karyawan (Z)

No.	Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	Z.1	0,606	0.2542	Valid
2.	Z.2	0,688	0.2542	Valid
3.	Z.3	0,627	0.2542	Valid
4.	Z.4	0,621	0.2542	Valid
5.	Z.5	0,474	0.2542	Valid
6.	Z.6	0,509	0.2542	Valid
7.	Z.7	0,603	0.2542	Valid
8.	Z.8	0,586	0.2542	Valid
9.	Z.9	0,630	0.2542	Valid
10.	Z.10	0,420	0.2542	Valid

Sumber: Data Primer, 2026.

Dapat diketahui pada tabel 4 di atas keseluruhan item pernyataan kinerja karyawan (Z) memperoleh skor  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh item pernyataan adalah valid.

**Uji reliabilitas**

Dasar pengambilan keputusan dikatakan reliabel apabila  $rca > r_{tabel}$  (taraf toleransi kesalahan 5%) pada uji 2 (dua) arah dengan hasil pada Tabel 5.

Nilai-nilai dari hasil perhitungan untuk uji reliabilitas dapat diketahui skor *cronbach's alpha*  $> r_{hitung}$  yang artinya jawaban responden untuk

keseluruhan variabel penelitian memenuhi kriteria reliabel.

**Uji asumsi klasik**

Uji asumsi dasar diterapkan sebagai syarat dalam analisis parametris yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

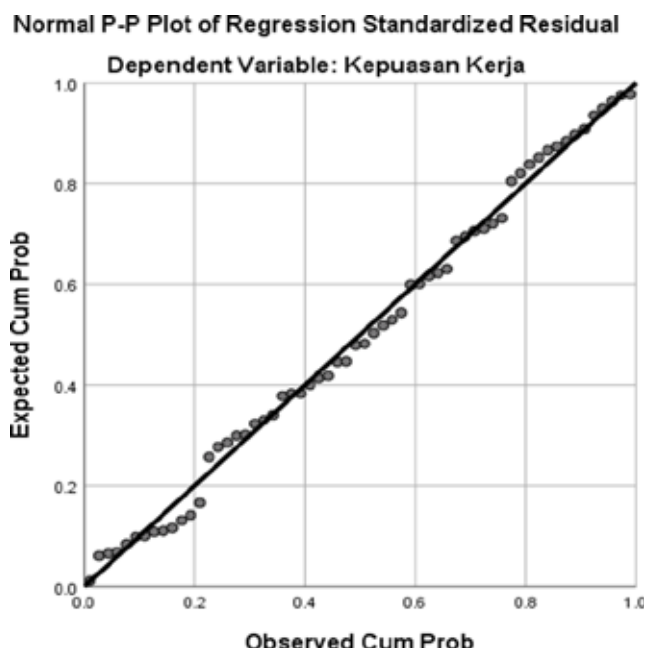
**Uji normalitas**

Berikut adalah *output* hasil uji normalitas yang dilakukan pada model-1 dan model-2 yang dapat dilihat pada Grafik 1 dan Grafik 2.

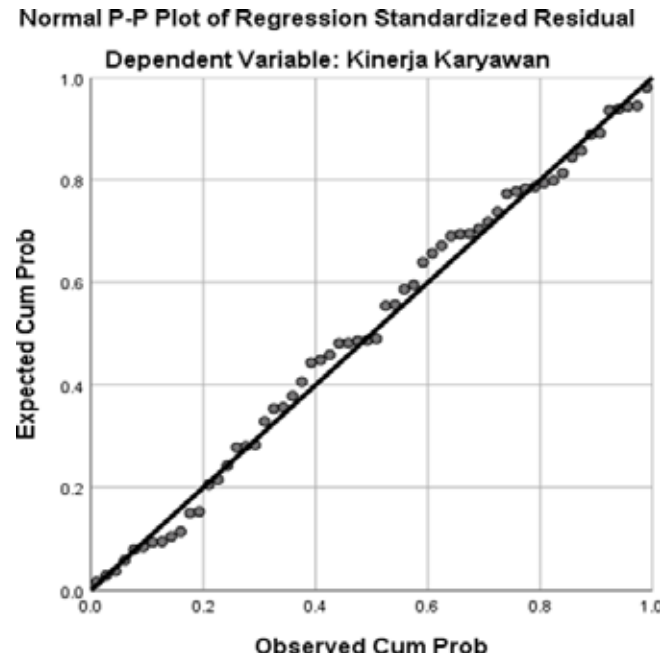
**Tabel 5.** Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r <sub>hitung</sub>	Keputusan
Kinerja Karyawan	0,771	0.2542	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,820	0.2542	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,853	0.2542	Reliabel
Komunikasi	0,864	0.2542	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2026.



**Gambar 1.** Uji normalitas data model-1.



Gambar 2. Uji normalitas data model-2.

Berdasarkan *output* grafik *P-P Plot* di atas dapat diketahui mayoritas distribusi data residual berada mengikuti garis diagonal baik pada model-1 dan model-2, berdasarkan hasil *output* tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa skor residual terdistribusi normal.

Uji multikolinieritas

Berikut adalah *output* hasil uji multikolinieritas yang dilakukan pada model-1 dan model-2 yang dapat dilihat pada Tabel 6 dan Tabel 7.

Tabel 6. Uji multikolinieritas model-1

	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi	.994	1.006
Lingkungan Kerja Fisik	.994	1.006

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 7. Uji multikolinieritas model-2

	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komunikasi	.861	1.161
Lingkungan Kerja Fisik	.731	1.367
Kepuasan Kerja	.644	1.554

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada Tabel 6 dan 7 *output coefficients* di atas dapat dilihat *collinearity tolerance* pada model-1 dan model-2 diperoleh skor *tolerance* > 0,1 dan skor *VIF* < 10, dengan begitu dapat diartikan dan ditarik kesimpulan tidak ditemukan adanya gejala multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas  
Berikut adalah *output* hasil uji heteroskedastisitas pada model-1 dan model-2 yang dapat dilihat pada Tabel 8 dan Tabel 9.

dalam penelitian ini.  
**Analisis jalur**  
Pengolahan data secara statistik yang bertujuan untuk menjawab permasalahan

**Tabel 8.** Uji heteroskedastisitas model-1

	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.995	2.439		2.048	.045
Komunikasi	.014	.056	.033	.249	.804
Lingkungan Kerja Fisik	-.056	.058	-.127	-.964	.339

a. Dependent Variable: abres\_model1

**Tabel 9.** Uji heteroskedastisitas model-2

	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.465	1.778		1.386	.171
Komunikasi	.050	.042	.169	1.192	.238
Lingkungan Kerja Fisik	-.026	.048	-.083	-.543	.589
Kepuasan Kerja	-.018	.054	-.055	-.337	.738

a. Dependent Variable: abres\_model2

Dapat diketahui pada *output* Tabel 8 dan Tabel 9 (Uji *Glejser*) didapat skor Sig. > taraf toleransi untuk seluruh variabel baik pada model-1 dan model-2, artinya seluruh skor Sig. variabel bebas terhadap *absolute residual* lebih dari taraf kesalahan (Sig > 0.05). Kesimpulannya adalah tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas

penelitian sekaligus membuktikan hipotesis pada struktur model 1 dan model 2 dapat dijelaskan sebagai berikut. Uji F model-1

Uji F pada model-1 yaitu untuk membuktikan pengaruh secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 10.** Uji F model-1

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	684.446	2	342.223	15.775	.000 <sup>b</sup>
Residual	1236.537	57	21.694		
Total	1920.983	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi

Berdasarkan hasil output ANOVA pada Tabel 10, diperoleh skor signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0.000 < 0.05$ ) serta skor F hitung lebih besar dibandingkan F tabel ( $15.775 > 3.16$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada struktur model 1.

Uji t model-1

Uji t pada model-1 yaitu untuk membuktikan pengaruh secara parsial komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja.

Uji koefisien determinasi pada model 1 digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh skor koefisien determinasi sebesar 0,356 atau 35,6%. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 35,6%, sedangkan sisanya sebesar 64,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

**Tabel 11.** Uji t model-1

	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.153	4.202	2.178	.034	
Komunikasi	.287	.097	.316	2.964	.004
Lingkungan Kerja Fisik	.454	.100	.482	4.523	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Tabel 12.** Koefisien determinasi model-1

Model	R	Model Summary <sup>b</sup>			Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square		
1	.597 <sup>a</sup>	.356	.334	4.658	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Pada *output* koefisien Model 1 Tabel 11 dijelaskan hasil pengujian secara parsial melalui skor signifikansi dan  $t_{hitung}$ . Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan skor t hitung lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.964 > 2.00$ ) dengan skor signifikansi di bawah 0,05 ( $0.004 < 0.05$ ), sehingga dinyatakan berpengaruh signifikan. Sementara itu, lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja juga menunjukkan skor t hitung yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4.523 > 2.00$ ) serta skor signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0.000 < 0.05$ ), yang berarti pengaruhnya terbukti signifikan.

Koefisien determinasi model-1

Koefisien jalur model-1

Berdasarkan hasil skor *Standardized Coefficients* Beta model-1 skor komunikasi sebesar (0.316) dan lingkungan kerja fisik (0.482), sedangkan pengaruh variabel di luar model pada substruktur-1 sebesar 0.802, dan persamaan yang diperoleh adalah  $Y = 0.316X_1 + 0.482X_2 + 0.802\epsilon_1$ .

Uji F model-2

Uji F pada model-2 yaitu untuk membuktikan pengaruh secara simultan komunikasi, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 13.** Uji F model-2

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 <sup>a</sup>	.356	.334	4.658

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil *output* ANOVA pada Tabel 13, diperoleh skor signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ( $0.000 < 0.05$ ) serta skor  $F_{hitung}$  yang lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$  ( $27.533 > 2.77$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t model-2

Uji t pada model-2 yaitu untuk membuktikan pengaruh secara parsial komunikasi, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pada *output* koefisien Model 2 Tabel 14 dijelaskan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh skor thitung yang lebih besar dari ttabel (3.851

> 2.00) serta skor signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0.000 < 0.05$ ). Lingkungan kerja fisik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan skor t hitung sebesar 3.558 yang melebihi t tabel (2.00) dan skor signifikansi sebesar 0.013 yang berada di bawah 0,05. Selain itu, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan skor thitung sebesar 3.993 yang lebih besar dari t tabel (2.00) serta skor signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0,05.

Koefisien determinasi model-2

Uji koefisien determinasi pada model-2 yaitu untuk mengetahui besaran kontribusi komunikasi, lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 14.** Uji t model-2

	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3.601	3.141	1.146	.256
Komunikasi	.287	.075	.352	3.851 .000
Lingkungan Kerja Fisik	.215	.084	.254	2.558 .013
Kepuasan Kerja	.380	.095	.423	3.993 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Tabel 14.** Koefisien determinasi model-2

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 <sup>a</sup>	.596	.574	3.345

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh skor koefisien determinasi pada model 2 sebesar 0,596 atau 59,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 59,6%, sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

Koefisien jalur model-2

Berdasarkan skor *Standardized Coefficients* Beta model-2, diketahui bahwa komunikasi memiliki skor sebesar 0.352, lingkungan kerja fisik sebesar 0.254, dan kepuasan kerja sebesar 0.423. Selain itu, pengaruh variabel lain di luar model pada substruktur 2 sebesar 0.636. Dengan demikian, persamaan struktural yang terbentuk adalah  $Y = 0.352X_1 + 0.254X_2 + 0.423X_3 + 0.636\epsilon_2$ .

secara mandiri, melainkan hasil kolaborasi antara kelancaran koordinasi internal organisasi dengan kenyamanan fasilitas di tempat kerja.

Selaras dengan *Human Relations Theory* yang menekankan pentingnya interaksi sosial, serta sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya di mana komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Nuramdhani & Mahanani, 2023). Hasil temuan ini juga konsisten dengan penelitian lainnya yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja (Kurniati & Jaenab, 2020). Implikasinya, manajemen harus menyadari bahwa kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perbaikan saluran komunikasi yang transparan dan penyediaan lingkungan fisik yang kondusif guna meminimalkan hambatan kerja.

**Tabel 16.** Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung

Variabel	Ke Z	Melalui Y	Total
	0.352	-	0.352
	-	0.352 + (0.316 x 0.423)	0.486
	0.254	-	0.254
	-	0.254 + (0.482 x 0.423)	0.458
Komunikasi → Kepuasan Kerja	0.316	-	0.316
Lingkungan Kerja Fisik → Kepuasan Kerja	0.482	-	0.482
R <sup>2</sup> Y X <sub>1</sub> X <sub>2</sub>	0.356	-	0.356
R <sup>2</sup> Z Y X <sub>1</sub> X <sub>2</sub>	0.596	-	0.596
ε1	0.802	-	0.802
ε2	0.636	-	0.636

Sumber: Data Primer, 2026.

## PEMBAHASAN

### Analisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja (hipotesis 1, 2, dan 3)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa komunikasi (t hitung: 2.964) dan lingkungan kerja fisik (t hitung: 4.523) secara parsial lebih dari t tabel (2.00) maupun secara simultan (F hitung: 15.775) lebih dari F tabel (3.16) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara interpretatif, temuan ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak muncul

### Analisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan (hipotesis 4 dan 5)

Data statistik membuktikan bahwa komunikasi (t hitung: 3.851) dan lingkungan kerja fisik (t hitung: 3.558) lebih dari t tabel (2.00) dan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Hubungan ini mengindikasikan bahwa arus informasi yang jelas mampu menekan risiko kesalahan kerja, sementara lingkungan fisik yang ergonomis efektif menjaga stabilitas energi karyawan dalam bekerja. Temuan penelitian sebelumnya

menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Iryadana et al., 2024).

Sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Riyanto & Ariyanti, 2025). Secara praktis, produktivitas sangat bergantung pada infrastruktur serta kejelasan instruksi kerja dan perusahaan perlu memastikan standardisasi ruang kerja maupun efektivitas alur komunikasi sebagai langkah strategis dalam mengoptimalkan output kerja karyawan.

#### **Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Hipotesis 6)**

Berdasarkan hasil uji diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.993 > 2.00$ ), kepuasan kerja terbukti menjadi variabel pendorong yang krusial bagi peningkatan kinerja karyawan. Hubungan antarvariabel ini menunjukkan bahwa aspek psikologis berupa kepuasan berperan sebagai motor penggerak motivasi intrinsik karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Temuan ini selaras dengan teori *Contentment-Performance* serta berkesesuaian dengan hasil penelitian yang menegaskan bahwa karyawan yang merasa puas akan bekerja lebih loyal dan produktif dari sebelumnya (Arisandi et al., 2022). Implikasinya, manajemen harus memandang kepuasan kerja bukan sekadar tunjangan tambahan, melainkan aset investasi jangka panjang untuk menjaga performa perusahaan tetap kompetitif.

#### **Analisis simultan komunikasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja (hipotesis 7)**

Secara simultan diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $27.533 > 2.77$ ) dan hasil tersebut menunjukkan bahwa kombinasi faktor komunikasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja secara bersama-sama menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Sintesis dari temuan ini menunjukkan adanya hubungan kausalitas, di mana lingkungan dan komunikasi yang baik akan mengonstruksi kepuasan kerja, sehingga memicu peningkatan kinerja secara menyeluruh. Hal ini memberikan pelajaran bagi perusahaan bahwa strategi

perbaikan kinerja harus secara holistik baik aspek fisik maupun manajerial.

### **SIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $F_{hitung} 15.775 > F_{tabel} 3.16$ ). Begitu pula dengan pengujian bersama antara komunikasi, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hasil signifikan ( $F_{hitung} 27.533 > F_{tabel} 2.77$ ).

Seluruh hipotesis dalam penelitian ini didukung oleh data statistik dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Penelitian ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, fokus organisasi tidak bisa hanya pada satu aspek. Komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja fisik yang memadai merupakan fondasi utama yang dapat memicu kepuasan kerja, pada akhirnya menjadi pendorong yang kuat bagi peningkatan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menjembatani faktor komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Harmonisasi antara pola komunikasi dan fasilitas kerja menjadi kunci strategis bagi manajemen guna mencapai target organisasi.

Penelitian ini hanya terbatas pada tiga variabel (komunikasi, lingkungan fisik, kepuasan kerja), sehingga masih terdapat faktor lain seperti gaya kepemimpinan atau beban kerja yang belum teruji. Kedua, penggunaan kuesioner mandiri (*self-reported*) berpotensi menimbulkan bias subjektivitas dari responden. Terakhir, cakupan lokus penelitian yang spesifik membuat generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati jika ingin diterapkan pada berbagai sektor yang berbeda. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain untuk diteliti. Selain itu, penggunaan metode kualitatif melalui wawancara mendalam dapat dipertimbangkan untuk memperkaya temuan

mengenai faktor-faktor emosional yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

## PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan banyak terima kasih serta apresiasi yang tinggi kepada Universitas Pamulang sebagai penyandang dana sehingga penelitian ini dapat terwujud. Serta kolaborasi dari seluruh rekan tim peneliti dan juga kepada rekan-rekan sejawat dosen atas dukungan yang diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa.
- Amrafel, & Subarto. (2024). Kepuasan kerja ditinjau melalui kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan divisi pembukaan rekening online PT Bank Central Asia. *Kreatif*, 12(1), 100-110.
- Arif, F., Aziz, A., & Susilawati. (2022). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai Kecamatan Ciputat Timur. *Dsrupsi Bisnis*, 5(6), 603-614.
- Arisandi, D., & Aprianti, K. (2022). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Asakota Kota Bima. *Disrupsi Bisnis*, 5(4), 381-386.
- Asmalah, I., Arianto, N., & Heriyanto. (2021). Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada karyawan Yayasan AKY Cireunde. *Kreatif*, 9(1), 27-36.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Fajrin, Y. A., & Ekowati, V. M. (2024). The Effect of Work Environment and Reward on Employee OCB with Job Satisfaction as a Mediation Variable (Case Study on Supermarket & Wholesaler in Pamekasan). *Jenius*, 7(3), 536-544.
- Iryadana, M. R., Sartika, G., Gunawan, A., Tialonawarmi, F., & Muslimat, A. (2024). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. *Scientific Journal of Reflection*, 7(3), 839-851.
- Kurniati, T., & Jaenab. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *Sultanist*, 8(1), 79-84.
- Nuramdhani, D., & Mahanani, E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja PT XYZ. *Ikraith-Ekonomika*, 3, 264-274.
- Nuroini, A. W., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Pengaruh motivasi, stress kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada BPPTKG daerah Istimewa Yogyakarta. *J-Mas*, 8(2), 1715-1724.
- Norawati, S., & Nurmansyah. (2025). *Meningkatkan Kinerja Pegawai Pendekatan (Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja)*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Rachmawati, D. L., & Ekowati, V. M. (2024). Effect of Interpersonal Relationships, Work Stress, and Work Environment on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Jenius*, 8(2), 176-185.
- Riyanto, T. Z., & Ariyanti, E. (2025). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Inoac Polytechno Indonesia di Karawang Jawa Barat. *Scientific Journal of Reflection*, 8(4), 1355-1363.
- Simanungkalit, D. H., & Anisah, H. U. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 12(2), 112-123.
- Sinambela, L. P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sujarweni, V. W. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Solkan, M., & Suhana. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 7(4), 442-454.
- Tomi, & Khoiri, M. (2023). Pengaruh disiplin, pengawasan kerja, kepuasan kerja terhadap

- kinerja karyawan PT Boilertech Indonesia di Batam. *Disrupsi Bisnis*, 6(2), 150-160.
- Veritia, Hayati, F. A., Sularmi, L., & Romadhon, R. S. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cakrabuana Consultants Jakarta Selatan. *Scientific Journal of Reflection*, 8(2), 642-649.
- Zaharuddin, & Gunawan, A. (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PD Center Optikal Serang melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Aliansi*, 15(1), 1-8.