

## Peran Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Industri Pelayaran Swasta di DKI Jakarta)

Deddy Novie Citra Arta<sup>1</sup> Iwan Henri Kusnadi<sup>2</sup> Julistyono Widodo<sup>3</sup> Sugiarti<sup>4</sup> Joko Ariawan<sup>5</sup> Arief Nuryana<sup>6</sup> Hendy Tannady<sup>7</sup> Magdalena<sup>8</sup>

<sup>1</sup>Prodi D3 Manajemen Bandar Udara, Politeknik Penerbangan Jayapura, Papua, Indonesia

<sup>2</sup>Prodi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Subang, Jawa Barat, Indonesia

<sup>3</sup>Prodi Manajemen, STIE Mujahidin Tolitoli, Sulawesi Tengah, Indonesia

<sup>4</sup>Prodi Manajemen Transportasi Udara, STP Aviasi, Jawa Barat, Indonesia

<sup>5</sup>Prodi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, DKI Jakarta, Indonesia

<sup>6</sup>Prodi Ilmu Komunikasi, Universitas Mercubuana Yogyakarta, D.I. Yogyakarta, Indonesia

<sup>7</sup>Prodi Manajemen, Universitas Multimedia Nusantara, Banten, Indonesia

<sup>8</sup>Prodi Magister Administrasi Bisnis, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, DKI Jakarta, Indonesia

Email: [deddy.novie@gmail.com](mailto:deddy.novie@gmail.com)<sup>1</sup>

### Abstrak

Penelitian ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan dengan objek penelitian yaitu PT.Temas Tbk. Penelitian ini membahas lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal dan dengan Theory of Reasoned Action dan Theory of Planned Behavior sebagai turunan dari kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui penyebaran kuisioner yang disebarakan melalui google form kepada 62 responden, kemudian diolah menggunakan SPSS versi 13.0 dengan menggunakan metode pengambilan sampel adalah non probability sampling. Hasil uji hipotesis (uji t) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan  $t$  hitung  $2,326 \geq t$  tabel  $2,000$ . Komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan  $t$  hitung  $6,612 \geq t$  tabel  $2,000$  dengan koefisien determinasi sebesar  $60,4\%$ . Lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal yang baik untuk kepuasan kerja karyawan PT.Temas Tbk.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Komunikasi Interpersonal; Kepuasan Kerja



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan agar sumber daya manusia yang mereka miliki mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putro (2003), Suharti (2004), dan Lingga (2008) meneliti tentang determinan kepuasan kerja. Mereka menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari fasilitas peralatan, perilaku yang diterima karyawan, lingkungan tempat kerja, tantangan pekerjaan, sistem pemberian *reward* yang adil, dukungan lingkungan kerja, dan sikap rekan kerja merupakan determinan kepuasan kerja karyawan. Setiap karyawan yang menganggap pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Ketika seseorang karyawan merasa puas, maka karyawan akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga menjadi disiplin dan semangat kerja yang tinggi. Kemudian, karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah akan melihat sesuatu

pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membosankan, sehingga dalam menjalankan pekerjaannya secara terpaksa. Apabila dalam suatu perusahaan mempunyai karyawan yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah dapat berdampak negatif pada perusahaan. Berdasarkan hasil pre-test pada kantor PT Temas Tbk, kepuasan kerja karyawan PT Temas Tbk saat ini dikategorikan tinggi,

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid, reliabel dan obyektif, maka penelitian dilakukan dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, dilakukan pada sampel yang mendekati jumlah populasi dan pengumpulan serta analisis data dilakukan dengan cara yang benar, dikutip dari buku Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif (Ahyar et al., 2020). Menurut Susan Stainback (2008) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif lebih menekankan pada aspek reliabilitas, sedangkan penelitian kualitatif lebih banyak pada aspek validitas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Perkembangan Bisnis dari PT. Temas Tbk

PT Tempuran Emas atau Temas Tbk merupakan perusahaan pertama di Indonesia yang merintis pelayanan pengiriman barang dalam peti kemas melalui jalur laut. Perseroan sangat unggul dan mumpuni dalam pelayanan transportasi peti kemas dan jasa bongkar muat peti kemas serta pengelolaannya dalam skala nasional. Hal ini semakin diperkuat dengan dukungan dari entitas anak dan afiliasi yang kokoh. Perjalanan Perseroan dalam bisnis ini kian matang, dengan dikukuhkannya tonggak sejarah baru pada tahun 2003 melalui deklarasi TEMAS Line sebagai perusahaan terbuka. Dengan mencatatkan namanya pada bursa saham dengan kode TMAS, Perseroan menawarkan sebanyak 451.000.000 lembar sahamnya pada 25 Juni 2003. Maka, secara resmi per tanggal 9 Juli 2003, TEMAS Line efektif menjadi perusahaan pengangkutan peti kemas nasional pertama yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia dan berubah nama menjadi PT Pelayaran Tempuran Emas Tbk.

### Pembahasan

#### Lingkungan Kerja Sangat Berpengaruh secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada sus bab sebelumnya, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Temas Tbk dengan  $t$  hitung sebesar 2,326. Dengan hasil *pearson correlation* tertinggi pada dimensi *work facilities* yaitu merasa nyaman bekerja di perusahaan saat ini (**LK.1**) dan keamanan di lingkungan kerja sudah baik (**LK.2**), dan pada dimensi *work atmosphere* dengan indikator semua karyawan mendapat perlakuan secara adil (**LK.8**) dan nyaman dengan suasana kerja yang mendukung (**LK.7**). Pada empat pernyataan tersebut menjadi item yang mempengaruhi kepuasan kerja PT.Temas Tbk pada variabel lingkungan kerja.

#### Komunikasi Interpersonal Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada sus bab sebelumnya, menunjukkan bahwa komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Temas Tbk dengan  $t$  hitung sebesar 6,612. Dengan hasil *pearson correlation* tertinggi pada dimensi *Supportive* dengan indikator mendengarkan dengan baik setiap pendapat rekan kerja (**KI.1**) dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab (**KI.4**). Pada dimensi *Trusting* yaitu indikator menjadi pendengar yang baik (**KI.8**) dan berpikir positif (**KI.6**). Pada keempat

pernyataan diatas pernyataan tersebut menjadi item yang mempengaruhi kepuasan kerja PT.Temas Tbk pada variabel komunikasi interpersonal.

## KESIMPULAN

Variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT.Temas Tbk dengan Thitung (2,326)  $\geq$  Ttabel (2,000) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel Komunikasi Interpersonal (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT.Temas Tbk dengan Thitung (6,612)  $\geq$  Ttabel (2,000) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aboelmaged, Mohamed. 2021. "E-Waste Recycling Behaviour: An Integration of Recycling Habits into the Theory of Planned Behaviour." *Journal of Cleaner Production* 278: 124182. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124182>.
- Ahyar, Hardani et al. 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Alrawahi, Samira et al. 2020. "The Application of Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation to Job Satisfaction in Clinical Laboratories in Omani Hospitals." *Heliyon* 6(9): e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>.
- Alvidayenti, Yasri, and Syahrizal. 2020. "The Relations Interpersonal Communication and Work Environment to Work Satisfaction: Openness to Experience as a Moderator Approach." 124: 955–61.
- Bukit, Benjamin, Tasma Malusa, and Abdul Rahmat. 2017. *Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM. // Dr. Tasman Malusa, M.Pd. Dr. Abdul Rahmat, M.Pd.* file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia ( PDFDrive.com ).pdf.
- Christalisana, Chandra. 2018. "Pengaruh Pengalaman Dan Karakter Sumber Daya Manusia Konsultan Manajemen Konstruksi Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Proyek Di Kabupaten Pandeglang." *Jurnal Fondasi* 7(1): 87–98.
- Chudaifah, Lilik. 2020. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Di Jakarta Timur." 6(2): 95–
- Darmadi. 2008. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Efentris, Tiara, and Stefani Chandra. 2019. "The Influence of Work Environment on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention Atpt.Cahaya Araminta Pekanbaru." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 7(2): 152–64.
- Ery, Teguh. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nihon Plast Indonesia." *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3(1): 21–30.
- Fitria, Happy, and Husaini. 2019. "Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 4(1): 43–54.
- HomeIndustry CV Mel." *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb)* VI(4): 2354–5682. <https://doi.org/10.35724/jies.v7i2.507>.
- Janie, Dyah Nirmala Arum. 2019. *Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS Statistik Deskriptif Dan Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*.
- Kafui Agbozo, George. 2017. "The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana." *Journal of Human Resource Management* 5(1): 12.
- Kavela, Defriavi. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.