

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA PEGAWAI PT CEMARA AGUNG, CICALENGKA  
(SURVEY PADA BAGIAN DIVISI WEAVING)**

**Rendi Eka Santosa**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana  
**rendiekaa@gmail.com**

---

**Abstrak:** Pegawai merupakan ujung tombak bagi suatu keberhasilan suatu organisasi dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu organisasi. Tingkat kepuasan pegawai mutlak perlu di perhatikan agar lebih tanggap terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu penelitian ini akan dilakukan dimana dalam pra survey terdapat masalah terutama pada proses komunikasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terutama di bagian divisi weaving pada perusahaan PT Cemara Agung, Cicalengka. serta sejauh mana pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Cemara Agung, Cicalengka bagian Divisi Weaving. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dimana penelitian ini mengambil seluruh populasi pegawai pada bagian Divisi Weaving untuk menjadi responden. Data yang dikumpulkan adalah dengan cara kuesioner dan wawancara. Kuesioner yang disebarakan kepada 94 orang responden dan pengolahan data dari penelitian menggunakan *path analysis*, yang dilakukan dari tanggal 28 februari 2017 sampai dengan 18 juli 2017. Variabel komunikasi dapat dinyatakan dalam kategori baik dan berjalan dengan optimal. Begitu pula dengan variabel lingkungan kerja berada dalam kategori baik pula dan berpengaruh positif bagi karyawan. Dan variabel kepuasan kerja berada dalam kategori baik serta berpengaruh positif bagi pegawai PT Cemara Agung divisi Weaving. Secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan secara parsial komunikasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai PT Cemara Agung, Cicalengka bagian divisi Weaving.  
**Kata Kunci : Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja**

---

## **PENDAHULUAN**

Sukses atau tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung pada tenaga kerja yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi, pada dasarnya berperan dari fungsi-fungsi manajemennya itu langkah-langkah perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, kepemimpinan, pengendalian, pengawasan, dan pelaksanaan operasional organisasi. Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang terampil dan profesional.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan dan tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan

segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

PT Cemara Agung yang merupakan salah satu perusahaan tekstil yang terletak di jalan Raya Cicalengka KM.21 Kabupaten Bandung Hal tersebut tidak terlepas dari permasalahan organisasi yang berkaitan langsung dengan karyawan khususnya dalam masalah kepuasan kerja. Berdasarkan wawancara langsung dengan salah satu pegawai bagian divisi weaving, diketahui bahwa Kurangnya Apresiasi atau diberikannya sebuah penghargaan dari atasan atas hasil kerja karyawan, adanya hambatan komunikasi antar gender mengakibatkan kecanggungan dan lebih memilih berkomunikasi dengan sesama gender, Kecanggungan antar pegawai yang berusia relatif lebih muda untuk membuka komunikasi dengan rekan pegawai yang berusia lebih tua, luas ruangan kerja atau kantor yang kurang maksimal akibatnya pegawai tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

### KAJIAN PUSTAKA

Menurut Carl J. Hovland (dalam Manap Solihat, 2014) "*The Process by which individual (the communicator) transmits stimuli (usually verbal symbols) to modify the behavior of other individuals (communicates)*". Komunikasi adalah proses (komunikator) menyampaikan perangsang-perangsang (biasanya lambang-lambang dalam bentuk kata kata) untuk merubah tingkah laku orang-orang lain (komunikan). Menurut Melly Maulin P (2014) "komunikasi pada hakikatnya adalah membuat komunikan (orang yang menerima pesan) dengan komunikator (orang yang member pesan) sama-sama atau sesuai (*turned*) untuk suatu pesan. Menurut Marwansyah (2016), mengemukakan bahwa dalam proses komunikasi terdapat berbagai unsur atau komponen pokok berikut ini :

1. Pengirim yaitu orang yang mengirim pesan
2. Penulisan sandi (*encoding*) yaitu proses penerjemahan pesan kedalam lambang-lambang
3. Pesan yaitu apa yang dikomunikasikan, atau hasil penulisan sandi, berisi lambang-lambang verbal dan non verbal yang diciptakan untuk menyampaikan makna kepada penerima
4. Media atau saluran yaitu metode yang digunakan untuk menyampaikan pesan.
5. Penerima yaitu orang yang menerima pesan
6. Penerjemahan sandi (*decoding*) yaitu proses penerjemahan lambang-lambang ke dalam pesan yang bermakna bagi penerima
7. Gangguan yaitu setiap faktor yang mengganggu pertukaran pesan dan tercapainya pemahaman yang sama dalam proses komunikasi
8. Umpan balik yaitu tanggapan dari penerima terhadap pesan-pesan yang telah ditafsirkan.

Proses komunikasi dimulai ketika seseorang atau satu pihak mempunyai gagasan yang ingin disampaikan kepada orang atau pihak lain. Dalam konteks organisasi, pihak yang terlibat di sini bisa individu, kelompok, atau seluruh organisasi. Pengirim bermaksud memindahkan gagasan itu ke dalam sebuah bentuk yang dapat dikirimkan dan dimengerti oleh penerima. Disini terjadi *encoding* menerjemahkan gagasan ke dalam satu bentuk, misalnya tulisan atau bahasa lisan, yang dapat dikenali oleh penerima.

Danang Sunyoto (2012) mengemukakan "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain." Sedarmayanti (2011), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai

peseorangan maupun kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi dua yakni : (a) lingkungan kerja fisik dan (b) lingkungan kerja non fisik.

#### A. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

#### B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. (Sedamaryanti, 2011)

Danang Sunyoto (2015) menyatakan bahwa Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Sedangkan menurut Vecchio (dalam Arif Yusuf Hamali, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Menurut Veithzal Rivai (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah:

1. Diri sendiri, yaitu keterampilan dan pengetahuan
2. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa member perintah atau petunjuk
3. Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaannya
4. Fasilitas, yaitu sarana dan prasarana yang ada diperusahaan
5. Waktu yang tersedia

### **KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **A. Hubungan Komunikasi dengan Lingkungan Kerja**

Menurut Alex Nitisemito (2010) dalam penelitian (Rosi Nurlaela,2015) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

#### **B. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Gilmer yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

### C. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sedamaryanti (2011), kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

### D. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Septiadi dan Supartha (2013), mengatakan karyawan yang dapat memberikan dan menerima informasi dengan baik dapat meningkatkan semangat kerja di dalam diri masing-masing individu dalam suatu organisasi dimana kondisi ini berkaitan dengan lingkungan kerja dalam organisasi yang akan membuat para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih giat sehingga dapat melaksanakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan untuk mewujudkan kepuasan kerja karyawan.

## HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Komunikasi (X1) pada PT Cemara Agung sudah baik.
2. Lingkungan Kerja (X2) pada PT Cemara Agung sudah baik.
3. Kepuasan Kerja (Y) pada PT Cemara Agung sudah baik.
4. Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di PT Cemara Agung
5. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) di PT Cemara Agung
6. Komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y) di PT Cemara Agung

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh dari hubungan antara variabel bebas (*independent variable*) yang meliputi komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) kepuasan kerja (Y). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2016). Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cemara Agung pada bagian divisi weaving. Dalam mencari informasi diperlukan dua jenis data dalam penelitian ini, yaitu data yang di peroleh secara langsung (data primer) dan yang diperoleh secara tidak langsung (data skunder).

Berdasarkan data yang ada mengenai jumlah karyawan PT Cemara Agung, yang kurang dari 100 orang, maka dari itu tidak ada sampel dalam penelitian ini melainkan populasi diambil seluruh karyawan PT Cemara Agung pada bagian Divisi *Weaving*, Cicalengka Kab Bandung yang berjumlah 94 orang dengan teknik yang akan digunakan yaitu seluruh anggota populasinya yang disebut dengan sampel total (*total sampling*) atau penelitian sensus.

**A. Prosedur Pengumpulan Data**

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara berikut uraiannya :

1. Penelitian Keperpustakaan (*Library Research*). Yaitu penelitian literatur dengan mengumpulkan data dan memahami data-data dari buku referensi serta mempelajari konsep-konsep dan teori-teori atau bahan tulisan yang berhubungan dengan objek penelitian dalam penyusunan skripsi ini.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*). Penelitian lapangan merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung kepada konsumen yang dijadikan objek penelitian ,guna memperoleh bahan-bahan dan data-data yang diperlukan melalui Teknik Wawancara, Teknik Pengamatan/Observasi, Teknik Dokumentasi dan Kuesioner. Nantinya dalam setiap angket/ kuesioner, jawaban-jawaban dari responden akan dialihkan kedalam bentuk angka menggunakan skala likert.

**B. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Sebelum melakukan analisis data, penulis terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data dilakukan untuk meyakinkan kualitas data yang akan diolah, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Ridwan & Engkos (2011:216) menyatakan “untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Untuk menguji tingkat validitas alat ukur dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi pearson (Singgih Santoso, 2000) dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum x_i x_j - \sum x_i \sum x_j}{\sqrt{\left\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\right\} \left\{n \sum x_j^2 - (\sum x_j)^2\right\}}}$$

Untuk rumus tersebut :

$x_i$  : skor jawaban untuk pertanyaan ke-i

$x_j$  : Total skor jawaban responden

$n$  : banyaknya responden penelitian

Mengambil keputusan, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka butir/item tersebut valid, tetapi jika sebaliknya maka butir atau item tersebut harus dikeluarkan dari instrumen.

Reliabilitas adalah tingkat konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian reliabilitas alat penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode “*Alpha Cronbach*” (Singgih Santoso, 2000) dengan rumus:

$$r = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum t_i^2}{t_x^2} \right]$$

$k$  = jumlah item

$t_i^2$  = varians butir/item

$t_x^2$  = varians kelompok

Jika nilai  $\alpha$  mendekati satu, maka instrumen tersebut reliable

Analisis selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah menggunakan alat analisis dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Dimana untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik itu pengaruh

yang sifatnya langsung atau yang tidak langsung. Diagram jalur dan persamaan struktural penelitian ini adalah:

$$Y = \gamma_{X_1} X_1 + \gamma_{X_2} X_2 + \epsilon$$

Dimana:

- X<sub>1</sub> : Komunikasi
- X<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja
- Y : Kepuasan Kerja
- $\gamma_{X_1} X_1$  : koefisien Jalur Komunikasi ke Kepuasan Kerja
- $\gamma_{X_2} X_2$  : koefisien Jalur Lingkungan Kerja ke Kepuasan Kerja
- $\epsilon$  : koefisien Jalur Epsilon ke Kepuasan Kerja
- = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi Y (variabel residu)

### C. Uji Hipotesis

#### 1. Hipotesis statistik secara parsial (uji T) :

H<sub>0</sub>:  $\gamma_{X_1} = 0$ , Tidak terdapat pengaruh komunikasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja

H<sub>1</sub>:  $\gamma_{X_1} \neq 0$ , Terdapat pengaruh komunikasi secara signifikan terhadap kepuasan kerja

H<sub>0</sub>:  $\gamma_{X_2} = 0$ , Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja

H<sub>1</sub>:  $\gamma_{X_2} \neq 0$ , Terdapat pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja

#### 2. Hipotesis statistik secara simultan (uji F) :

H<sub>0</sub>:  $\gamma_{X_1} = \gamma_{X_2} = 0$ , Tidak terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja

H<sub>1</sub>:  $\gamma_{X_1} \neq \gamma_{X_2} \neq 0$ , Terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap kepuasan kerja

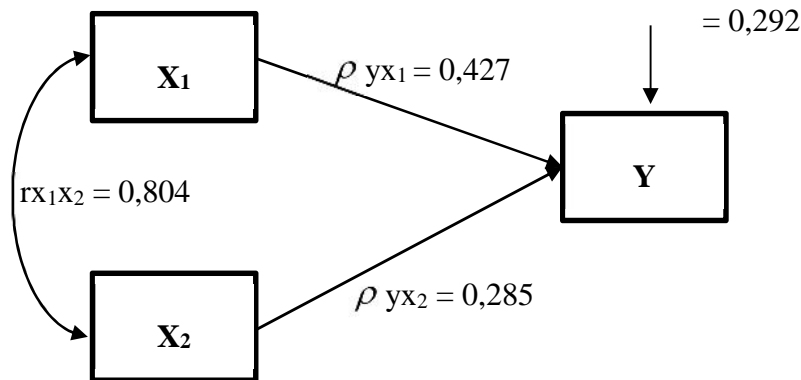
### HASIL PENELITIAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari 94 orang responden pada penelitian ini terdapat 34,0% responden dengan jenis kelamin laki-laki dan 66% responden dengan jenis kelamin perempuan, diantaranya yang berusia 18 – 25 tahun sebanyak 27%, 26 – 35 tahun sebanyak 49%, 36 – 50 tahun sebanyak 16%, dan > 50 tahun sebanyak 8% serta dilihat dari pendidikan formalnya paling banyak berkuliah di SMA/SMK dan sisanya berkuliah SMP tidak ada berkuliah Strata 1 (S1).

Dari perhitungan garis kontinum Variabel komunikasi menunjukkan nilai yang diperoleh adalah 7316 atau 81,9% dari skor ideal yaitu 8930. Dengan demikian komunikasi pada PT Cemara Agung, Cicalengka berada pada kategori baik. Kemudian berdasarkan perhitungan garis kontinum Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai yang diperoleh adalah 3068 atau 81,59% dari skor ideal yaitu 3760. Dengan demikian lingkungan kerja pada PT Cemara Agung, Cicalengka berada pada kategori baik. Selain itu perhitungan garis kontinum Variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai yang diperoleh adalah 7323 atau 82,00% dari skor ideal yaitu 8930. Dengan demikian Kepuasan kerja pada PT Cemara Agung, Cicalengka berada pada kategori baik.

### A. Hasil Analisis Jalur

Hasil analisis jalur pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.



Gambar 1.

Diagram Jalur Hubungan Kausal Empiris X1 dan X2 terhadap Y

#### 1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Gambar 1 menunjukkan hasil uji analisis jalur untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,427. Hasil uji thitung yang diperoleh sebesar 0,524 dengan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima. Hasil uji ini berarti terdapat variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Gambar 1. menunjukkan hasil uji analisis jalur untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi hubungan komunikasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,285. Hasil uji thitung yang diperoleh sebesar 0,364 dengan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima. Hasil uji ini berarti terdapat variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### 3. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Gambar 1. menunjukkan hasil uji analisis jalur untuk mengetahui pengaruh Periklanan dan Citra Merek terhadap keputusan pembelian. Besarnya koefisien determinasi atau pengaruh gabungan X1 dan X2 ke Y adalah 0,708 yang tidak lain adalah besarnya R Square = 0,714. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja sebesar 71,4% (R Square) dan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti sebesar 29,2% sedangkan besarnya pengaruh yang diterima oleh Kepuasan Kerja (Y) dari Komunikasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) serta semua variabel diluar (X1) dan (X2) yang dinyatakan dengan variabel residu ( ) adalah  $r^2_{YX1X2} + r^2_{\text{residu}} = 70,8\% + 29,2\% = 100\%$ .

**Tabel 1. Anova**

model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	4932,337	2	2466,168	113,604	.000
Residual	1975,468	91	21,708		
Total	6907,805	93			

Pada tabel Anova diperoleh nilai F sebesar 113,604 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000, karena nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $113,604 > 3,09$ ), Maka keputusannya adalah: F hitung berada dalam daerah penolakan  $H_0$  atau dengan kata lain bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja pegawai di PT Cemara Agung, Cicalengka bagian divisi Weaving. Berdasarkan hasil tersebut maka Hipotesis peneliti No.6 Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai : Diterima.

### KESIMPULAN

Setelah dilakukan penelitian mengenai Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai di PT Cemara Agung, Cicalengka maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Hasil penelitian terhadap responden dalam hal ini karyawan pada PT Cemara Agung, Cicalengka bagian Divisi Weaving, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai komunikasi memberikan nilai yang positif dan secara keseluruhan perusahaan cukup berhasil dalam menjalankan komunikasi yang baik untuk karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui persentase tanggapan responden yang secara rata-rata berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa proses komunikasi yang telah dijalankan memenuhi unsur-unsur dari kemampuan sikap dalam berkomunikasi, kejelasan bahasa yang digunakan, pemahaman bentuk pesan yang disampaikan, mendapatkannya informasi, media yang digunakan dalam menyampaikan informasi, serta respon terhadap informasi yang disampaikan.
2. Hasil penelitian terhadap responden dalam hal ini karyawan pada PT Cemara Agung, Cicalengka bagian Divisi Weaving, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai lingkungan kerja memberikan nilai yang positif dan secara keseluruhan perusahaan cukup berhasil dalam menjalankan lingkungan kerja yang baik untuk karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui persentase tanggapan responden berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang telah dijalankan telah memenuhi unsur-unsur dari kelengkapan penyediaan sarana kerja, hubungan dengan pimpinan maupun dengan sesama karyawan, menetapkan suasana kerja yang kondusif, serta menamkan kondisi lingkungan yang menyenangkan.
3. Hasil penelitian terhadap responden dalam hal ini karyawan pada PT Cemara Agung, Cicalengka bagian Divisi Weaving, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kepuasan kerja memberikan nilai yang positif dan secara keseluruhan perusahaan cukup berhasil dalam menjalankan kepuasan kerja yang baik untuk karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui persentase tanggapan responden yang secara rata-rata berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang telah dijalankan memenuhi unsur-unsur dari pencapaian loyalitas kerja untuk perusahaan, pengoreksian hasil pekerjaan, mengelola pekerjaan, kelengkapan fasilitas sarana prasarana, serta menciptakan persaingan dari setiap karyawan.



4. Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Cemara Agung bagian divisi Weaving. Secara umum, hal terpenting yang diperlukan adalah menciptakan saling pengertian dan kesepahaman atau kejelasan terkait informasi yang diberikan atau diterima, karena jika terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan maka karyawan akan menjadi lebih puas.
5. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Cemara Agung bagian divisi Weaving, secara umum penanaman lingkungan kerja yang menyenangkan awal terciptanya kepuasan kerja maka akan timbulnya kebersamaan bagi karyawannya, karena lingkungan kerja yang baik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Cemara Agung bagian divisi Weaving.
6. Komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Cemara Agung bagian Divisi Weaving, Cicalengka. Secara bersama-sama variabel komunikasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi atau pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka dapat diambil saran untuk di jadikan acuan pada pegawai PT Cemara Agung, Cicalengka bagian divisi Weaving dalam proses komunikasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja agar lebih baik lagi dimasa mendatang. Adapun saran tersebut antara lain:

1. Komunikasi di PT Cemara Agung bagian divisi Weaving sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan hubungan komunikasi secara perorangan dalam pekerjaan seperti memperbanyak komunikasi atau membuka percakapan dengan sesama karyawan terutama karyawan yang memiliki perbedaan usia yang cukup jauh, agar dalam komunikasi tidak menjadi canggung serta sosialisasi setiap karyawan tidak terbatas oleh usianya sehingga setiap karyawan bisa berbaur dengan seluruh rekan kerjanya. Solusinya perusahaan atau atasan menyelenggarakan kegiatan *Coffee Morning* setiap bulannya, dimana seluruh karyawan berkumpul dengan obrolan secara ringan atau santai dengan tidak terlalu formil dan bisa memberikan informasi yang belum tersampaikan, *Family Gathering* setiap tahunnya untuk menambah keakraban para karyawan, atau setiap enam bulan diberlakukannya kegiatan *Outbound* dimana kegiatan ini dibentuknya sebuah tim beranggotakan secara acak dari karyawan yang berusia yang muda maupun tua, ataupun dengan atasan, karena diberlakukannya ini untuk mendorong karyawan agar selalu semangat untuk bekerja sama, membentuk koordinasi, membangun saling percaya, karena dengan kegiatan ini ditunjukan bahwa bisa meningkatkan komunikasi antar individu.
2. Lingkungan kerja di PT Cemara Agung bagian divisi Weaving berkaitan dengan luas ruangan kantor yang berarti lingkungan kerja fisik dimana penyusunan ruangan sebaiknya lebih diperhatikan seperti halnya pengaturan *layout*, penataan sarana prasarana atau fasilitas untuk bekerja yang bisa berkonsultasi dengan seorang desain interior dan produksi sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan aman serta agar *space* ruang kantor terlihat lebih luas dan dapat membantu kelancaran proses kerja karyawan yang akan berdampak pada hasil kerja para karyawan itu sendiri.
3. Kepuasan kerja di PT Cemara Agung bagian divisi Weaving, berdasarkan data pada tabel 4.35 dengan pernyataan atasan jarang memberikan penghargaan atas prestasi yang dilakukan oleh karyawannya terdapat 8 responden menyatakan setuju dan 18 responden cukup setuju. Sebaiknya atasan atau pimpinan

diharapkan adanya pendekatan struktural atau secara individual misalnya saat jam istirahat pimpinan selalu hadir pada saat kegiatan shalat *Dzuhur* dan *Ashar* dengan mengimami bawahan, membuat obrolan ringan misalnya lebih bisa berbaur dengan memberikan sapaan salam atau memberi sedikit perhatian pada bawahannya bisa berkaitan dengan pekerjaan ataupun tidak seperti mempertanyakan kabar, keluarga dari bawahannya serta bisa mendengarkan saran dan masukan dari bawahannya di segala posisi, dengan itu hubungan akan berjalan harmonis atau erat satu sama lain serta lebih memberikan perhatian terhadap bawahannya terkait prestasi yang dilakukannya seperti memberikan *Reward* dan *Punishment* misalnya karyawan selalu hadir dan tidak pernah absen dalam pekerjaan, adanya pemilihan karyawan terbaik setiap bulannya, loyalitas terhadap perusahaan dan memberikan hukuman yang di dasari dengan teguran terlebih dahulu atau memberikan peringatan tertulis apabila adanya karyawan yang malas dalam bekerja dengan bertujuan memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku karyawan yang tidak diharapkan, maka penilaian kinerja dari atasan menjadi semangat tersendiri yang hasilnya karyawan akan memberikan umpan balik kepada perusahaan untuk bekerja lebih baik lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Edisi Kedua. CV Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Solihat., Melly, M.P dan Olih Solihin. 2014. *Interpersonal Skill (Tips Membangun Komunikasi dan Relasi)*. Bandung: Rekayasa Sains
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke dua puluh empat. Bandung: CV Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Cahyanto, Bobby D.P. 2016. "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Cakra Tranport Utama Jimbaran, Bali". Jurnal Manajemen. Vol. 5, No. 5, 3248-3273
- Cintia, Elda dan Alini G. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada KPPN Bandung I". Jurnal Sosioteknologi. Vol. 15, No 1:137-159