

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
AUTO2000 MT. HARYONO BALIKPAPAN**

Riefky Aprilian¹, Misna Ariani², Tutik Yuliani³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Balikpapan

¹riefkyaprilian90@gmail.com, ²misna.ariani@uniba-bpn.ac.id, ³tutik.yuliani@uniba-bpn.ac.id

ABSTRAK

Riefky Aprilian (2024). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Auto2000 MT. Haryono Balikpapan. Pembimbing: Ibu Misna Ariani dan Ibu Tutik Yuliani

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Auto2000 MT. Haryono Balikpapan. Populasi dalam penelitian ini adalah 97 karyawan Auto2000 MT. Haryono Balikpapan yang terdiri dari karyawan tetap sebanyak 62 orang dan karyawan kontrak sebanyak 35 orang. Dengan menggunakan teknik sampling total/sensus sehingga sampel yang digunakan sebanyak 97 responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan SmartPLS dalam mengelola data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Auto2000 MT. Haryono Balikpapan. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Auto2000 MT. Haryono Balikpapan. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Auto2000 MT. Haryono Balikpapan.

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Nella Reinata (2024). *The Influence of Communication, Work Discipline, and Work Environment on Job Satisfaction of Auto2000 MT Employees. Haryono Balikpapan. Supervisors: Mrs. Misna Ariani and Mrs. Tutik Yuliani*

This research aims to determine the influence of communication, work discipline and work environment on job satisfaction of Auto2000 MT. Haryono Balikpapan employees. The population in this study were 97 Auto2000 MT. Haryono Balikpapan employees consisting of 62 permanent employees and 35 contract employees. By using a total/census sampling technique, the sample used was 97 respondents. The data collection method was carried out by distributing questionnaires. This research uses SmartPLS to manage data. The results of this research indicate that the Communication variable influences Auto2000 MT. Haryono Balikpapan Employee Job Satisfaction. Work Discipline Variables influence Auto2000 MT. Haryono Balikpapan Employee Job Satisfaction. Work Environment Variables influence Auto2000 MT. Haryono Balikpapan Employee Job Satisfaction.

Keywords: Communication, Work Discipline, Work Environment, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Saat ini dengan mengikuti perkembangan zaman, kebutuhan manusia akan mobilitas dari tempat satu ketempat yang lain semakin meningkat sehingga otomatis akan meningkatkan kebutuhan alat transportasi. Perkembangan teknologi otomotif saat ini

menunjukkan peningkatan yang sangat cepat. Hal ini dapat dilihat dari munculnya berbagai produk otomotif khususnya kendaraan bermotor roda empat. Terdapat beberapa merek produk otomotif yaitu Toyota, Daihatsu, Honda, Wuling, Mitsubishi, dan lain-lain (Tren Otomotif, 2023).

Auto200 merupakan salah satu organisasi dalam penjualan, perawatan, perbaikan dan penyedia suku cadang Toyota. Dealer Auto2000 merupakan dealer resmi dari mobil merek Toyota yang tersebar di Indonesia. Di Kalimantan Timur tepatnya di Kota Balikpapan, terdapat 3 cabang Auto2000, Auto2000 MT Haryono Balikpapan adalah salah satunya yang berlokasi di jalan MT Haryono No.189 Kel. Sungai Nangka Kec. Balikpapan Selatan (Toyota Auto2000, 2024). Selain Auto2000 terdapat beberapa perusahaan dibidang yang sama yang menjadi pesaing dari Auto2000 yaitu Honda Nusantara, Misubishi, Wuling, Daihatsu, Tata Motor, Suzuki, dan lain-lain.

Perkembangan bisnis di era globalisasi sangat beragam, persaingan bisnis semakin ketat memaksa bisnis atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan semua sumber daya yang tersedia untuk kelangsungan bisnis. Sumber daya manusia harus terus berkembang dan handal dalam menghadaptantangan globalisasi (R. F. Putri & Patmarina, 2023). Sumber daya manusia harus memiliki keterampilan yang diperlukan agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang, salah satu faktor untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal adalah kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan dianggap penting karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya atau sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya pada perusahaan (Sukardi & Hendra Saputro, 2024). Beberapa komponen yang mempunyai peran penting dalam kepuasan kerja antara lain komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Fungsi penting dari komunikasi perusahaan adalah untuk mengkoordinasikan kegiatan individu dan kelompok. Komunikasi dalam perusahaan sangat penting untuk mendukung operasinya, komunikasi adalah bagian penting dari setiap tugas manajemen sumber daya manusia (Pinasthi & Mahfudiyanto, 2024). Komunikasi merupakan cara untuk mengoordinasikan subsistem yang berbeda di suatu kantor, proses pertukaran informasi, pertukaran pendapat dan sikap yang berkesinambungan yang menjadi dasar penyesuaian (Sitinjak & Sari, 2024).

Hal ini didukung oleh (Prakoso & Rismawati, 2023) yang menyatakan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Imbang et al., 2022) komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain komunikasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor dalam organisasi untuk mencapai kepuasan karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Tujuan disiplin kerja berpengaruh besar terhadap karyawan guna menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, karyawan juga bisa efektif dan efisien terhadap waktu, hasil yang baik juga terhadap perusahaan untuk menerapkan disiplin kerja terhadap karyawan (Prasetyo et al., 2024). Kedisiplinan yang baik dicerminkan melalui tingkat rasa tanggung jawab seseorang pada pekerjaan yang diberi oleh atasannya, disiplin kerja ialah sifat patuh dan sadar mentaati peraturan perundang-undangan dalam melaksanakan pekerjaan, oleh karena itu manajer diharuskan memberikan pemahaman agar bawahannya mempunyai tanggung

jawab yang tinggi oleh sebab itu memiliki kedisiplinan yang baik (Lisnawaty et al., 2024).

Hal ini sejalan dengan penelitian (Dinsar et al., 2023) dimana variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (F. I. Putri & Kustini, 2021) dimana variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mendukung terciptanya kepuasan kerja, kondisi kerja yang baik akan sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan karena sangat berperan dalam mengurangi kelelahan dan dapat menghilangkan atau setidaknya mengurangi kebosanan dan sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerjaan (Oktavianus et al., 2024). Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja dan kondisi tersebut juga dapat menambah produktivitas kerja karyawan sehingga para karyawan tidak mengeluh atas tugas yang di bebankan. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan perusahaan dapat menambah semangat kerja dan mendorong para karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya (Diana Dewi et al., 2024). Ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmadi Umar et al., 2023) yang mana variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tetapi bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fenianti & Nawawi, 2023) dimana variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja (Y)

(Rivai, 2018:856) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. (Afandi, 2018: 75) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. (Sutrisno, 2023:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antarkaryawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Terdapat teori mengenai kepuasan kerja (Rivai, 2018:856) teori-teori kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: (1) Teori ketidaksesuaian teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. (2) Teori keadilan teori ini mengemukakan bahwa orang yang merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada tidaknya keadilan dalam suatu situasi khususnya situasi kerja. (3) Teori dua faktor milik Frederick Herzberg Pada teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu.

Komunikasi (X1)

(Afandi, 2018:47) komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbuan, dan sebagai panduan yang dilakukan

oleh seseorang kepada orang lain, baik secara langsung secara tatap muka maupun tidak langsung. (Tewal, 2017:170) komunikasi adalah pertukaran informasi, ide, data, perasaan ataupun pikiran antar dua orang atau lebih. (Tewal, 2017:181) komunikasi efektif diperlukan baik untuk karyawan ataupun manajer. Bagi karyawan, komunikasi dibutuhkan untuk berhubungan dan berinteraksi dengan orang lain dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Bagi manajer, komunikasi dibutuhkan dalam melakukan fungsi dasar manajemen yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan.

Indikator komunikasi yang digunakan adalah (Tewal, 2017:147) komunikasi dapat diukur dari beberapa indikator dibawah ini, yaitu: (1) Pengirim informasi, pengirim merupakan sumber informasi yang mengawali proses komunikasi dengan mengirimkan informasi awal. (2) Penerima informasi, penerima merupakan pihak yang menerima informasi dari pengirim yang akan menghasilkan keputusan dan melakukan tindakan baru. (3) Informasi, merupakan pesan yang disampaikan baik itu peristiwa, data, atau penjelasan. Pesan yang disampaikan akan disesuaikan dengan tingkat pemahaman, kepentingan, dan kebutuhan baik pihak pengirim dan penerima. (4) Media komunikasi, merupakan alat komunikasi yang mengantarkan pesan dari pengirim ke penerima seperti media elektronik.

Disiplin Kerja (X2)

(Sutrisno, 2023:89) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2023:86) Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. (Afandi, 2018:11) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu tata tertibat atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata terbib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Indikator yang digunakan adalah (Sutrisno, 2023:94) Terdapat empat indikator disiplin kerja yaitu: (1) Taat terhadap aturan waktu, yaitu memperhatikan peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat. (2) Taat terhadap peraturan perusahaan, yaitu peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yaitu peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain. (4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai.

Lingkungan Kerja (X3)

(Enny, 2019:56) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. (Afandi, 2018:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.(Sedarmayanti, 2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator yang digunakan adalah (Enny, 2019:59) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu sebagai berikut: (1) Hubungan rekan kerja setingkat Faktor yang dapat mempengaruhi agar setiap karyawan bisa nyaman didalam perusahaan ialah terjaganya hubungan yang baik dan kekeluargaan antar rekan kerja yang sama. Ketika karyawan memiliki jabatan yang sama, tetapi mereka memiliki hubungan yang tidak baik antara satu dengan yang lainnya, bisa memungkinkan tanggung jawab pekerjaan yang mereka miliki tidak berjalan sebagaimana mestinya. Sehingga sangat perlu sekali menjaga hubungan baik terhadap sesama rekan satu jabatan. (2) Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan antara atasan dengan bawahan atau karyawannya perlu dijaga dengan sangat baik. Selain itu, perlu juga menanamkan sikap menghargai antara atasan dengan karyawannya. Hal ini bertujuan agar timbul rasa saling hormat diantara individu masing-masing baik itu dari pribadi atasan ataupun dari pribadi karyawan. (3) Kerjasama antar karyawan Ketika kerjasama antara karyawan bisa terjalin dengan baik, maka setiap karyawan bisa menyelesaikan segala jenis pekerjaan secara maksimal.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian yang dilakukan di Auto2000 MT. Haryono Balikpapan yang berlokasi di Jl. MT Haryono No.189 Kelurahan Sungai Nangka, Kecamatan Balikpapan Selatan, Kota Balikpapan. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2020:16) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti ada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengambilan sampel dengan cara teknik sampling total/sensus, dengan jumlah sampel 91 responden. Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan metode SPSS dan PLS (Partial Least Square) yang pengolahan dan penyajian datanya dilakukan dengan menggunakan software Smart-PLS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Data Responden	Jumlah	Persentase
Laki-laki	60	65,9%
Perempuan	31	34,1%
Total	91	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 91 orang yang terdiri dari 60 orang atau 65,9% responden adalah berjenis kelamin laki-laki dan 31 orang atau 34,1% responden adalah berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2 Data Karyawan Berdasarkan Usia

Data Responden	Jumlah	Persentase
<20 tahun	4	4,4%
21-30 tahun	46	50,5%
31-40 tahun	30	33,0%
41-50 tahun	8	8,8%
<50 tahun	3	3,3%
Total	91	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 4 orang atau 4,4% responden adalah memiliki usia <20 tahun, sebanyak 46 orang atau 50,5% responden adalah memiliki usia 21-30 tahun, sebanyak 30 orang atau 33,0% responden adalah memiliki usia 31-40 tahun, sebanyak 8 orang atau 8,8% responden adalah memiliki usia 41-50 tahun, sedangkan sebanyak 3 orang atau 3,3% responden adalah memiliki usia >50 tahun.

Tabel 3 Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data Responden	Jumlah	Peresentase
SMA/SMK	58	63,7%
D3	10	11,0%
S1	23	25,3%
S2	0	0,0%
S3	0	0,0%
Total	91	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 58 orang atau 63,7% responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 10 orang atau 11,0% responden memiliki pendidikan terakhir D3, sedangkan sebanyak 23 orang atau 25,3% responden memiliki pendidikan terakhir S1.

Tabel 4 Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja

Data Responden	Jumlah	Persentase
<1 tahun	16	17,6%
1-5 tahun	35	38,5%
6-10 tahun	23	25,3%
>10 tahun	17	18,7%
Total	91	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 16 orang atau 17,6% responden yang sudah bekerja selama <1 tahun, sebanyak 35 orang atau 38,5% responden yang sudah bekerja selama 1-5 tahun, sebanyak 23 orang atau 25,3% responden yang sudah bekerja selama 6-10 tahun, sedangkan 17 orang atau 18,7% responden yang sudah bekerja selama >10 tahun.

HASIL PENGUKURAN OUTER MODEL

Uji Validitas

Validitas Diskriminan (*Diskriminant Validity*)

Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Nilai crossloading untuk setiap variabel harus di atas 0,70.

Tabel 5. Uji Validitas

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0.770	0.573	0.399	0.576
X1.2	0.807	0.543	0.288	0.536
X1.3	0.833	0.615	0.334	0.608
X1.4	0.808	0.675	0.554	0.767
X2.1	0.612	0.822	0.474	0.730
X2.2	0.613	0.775	0.378	0.608
X2.3	0.573	0.782	0.455	0.562
X2.4	0.551	0.730	0.679	0.706
X3.1	0.507	0.564	0.857	0.758
X3.2	0.389	0.559	0.847	0.609
X3.3	0.340	0.488	0.798	0.495
Y1	0.676	0.738	0.558	0.804
Y2	0.610	0.695	0.664	0.746
Y3	0.672	0.737	0.639	0.866
Y4	0.496	0.535	0.649	0.749
Y5	0.626	0.598	0.480	0.756

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 5 dapat dilihat bahwa indikator konstruk mempunyai korelasi lebih tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya sehingga bisa dikatakan semua indikator pada pengujian validitas diskriminan sudah valid.

Uji Reliabilitas

Mengukur uji reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan cronbach's alpha dan composite reliability. Composite reliability adalah indikator yang mengukur suatu konstruk yang dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai dicapai di atas 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari composite reliability. Nilai cronbach's alpha dikatakan reliabel jika nilainya di atas 0,60.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

	Cronbach Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Avarage Variance Extracted (AVE)
X1	0.821	0.833	0.880	0.648
X2	0.783	0.787	0.860	0.605
X3	0.787	0.815	0.873	0.697
Y	0.844	0.849	0.889	0.617

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* sudah lebih besar dari 0,70 maka dapat dikatakan semua variabel memiliki reliabilitas yang baik. Serta nilai *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa semua indikator sudah reliabel.

Hasil Pengukuran Inner Model

Inner model menggambarkan hubungan anter variabel laten berdasarkan *substantive theory*.

R-square (R^2)

Nilai *R-Square* dapat dilihat dari variabel laten endogen, hasil nilai R^2 sebesar 0,67 mengindikasi bahwa model tersebut “baik”, nilai R^2 sebesar 0,33 diartikan “moderat”, dan nilai R^2 sebesar 0,19 diartikan “lemah”.

Tabel 7. Nilai R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Y	0.844	0.839

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai *R-square* sebesar 0,844 atau 84,4 % dan nilai *R-square adjusted* sebesar 0,839 atau 83,9%. Maka nilai *R-square adjusted* tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 83,9%, sedangkan 16,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan bahwa nilai R-square pada variabel kepuasan kerja adalah baik.

Effect Size (F^2)

Nilai F^2 digunakan untuk menginterpretasikan besarnya pengaruh variabel laten pada model struktural. Nilai F^2 sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural. Hasil F^2 dapat dijelaskan pada tabel 8 dibawah ini.

Tabel 8. Nilai Effect Size (F^2)

	X1	X2	X3	Y
X1				0.300
X2				0.286
X3				0.481
Y				

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 8 diatas menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang medium pada kepuasan kerja dengan nilai *F-square* sebesar 0,300 dan 0,286. Sedangkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar pada kepuasan kerja dengan nilai *F-square* masing-masing sebesar 0,481.

Model FIT

Model FIT dilihat pada nilai *Standardlized Root Mean Square Residual* (SRMR) dan dinilai *Normal Fit Index* (NFI). Nilai *Standardlized Root Mean Square Residual* (SRMR) yang baik harus dibawah 0,08, begitu juga nilai *Normal Fit Index* (NFI) yang baik harus diatas 0,90. Hasil uji model FIT dapat dijelaskan pada tabel 9

Tabel 9. Nilai Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.106	0.106
d_ ULS	1.539	1.539
d_ G	1.182	1.182
Chi-Square	482.289	482.289
NFI	0.580	0.580

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Hasil dari tabel 9 diatas menunjukkan bahwa model belum memenuhi kriteria nilai SRMR <0,08 yaitu sebesar 0,106 sehingga model dianggap tidak baik. Sedangkan nilai NFI menunjukkan nilai 0,580 yang berarti nilai tersebut berada dibawah kriteria nilai NFI >0,90 atau dapat dikatakan bahwa model dianggap tidak baik.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat perhitungan *path coefficient* pada pengujian inner model. Nilai signifikan *p-value* 0,05 (5%) maka nilai $t_{statistik} > nilai t_{tabel}$ (1,96).

Tabel 10. Nilai Pengujian Path Coefficients

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
X1_Komunikasi -> Y_Kepuasan Kerja	0.330	5.551	0.000	Diterima
X2_Disiplin Kerja-> Y_Kepuasan Kerja	0.365	4.633	0.000	Diterima
X3_Lingkungan Kerja -> Y_Kepuasan Kerja	0.360	5.205	0.000	Diterima

Sumber: Data Diolah SmartPLS (2024)

Berdasarkan tabel 10 diatas menunjukkan bahwa nilai t statistik untuk variabel komunikasi, disiplin kerja dan lingkungna kerja >1,96 dan nilai p-value <0,05 hal ini dapat dikatakan bahwa komunikasi, disiplin kerja dan lingkungna kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pada penelitian ini bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan pada Auto2000 MT. Haryono Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap komunikasi (X1) tampak sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan sangat setuju dengan persentase paling tinggi yaitu penerima informasi, media komunikasi, informasi dan yang paling rendah yaitu pengirim informasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pada penelitian ini bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan pada Auto2000 MT. Haryono Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap disiplin kerja (X2) tampak sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan sangat setuju dengan persentase paling tinggi yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perilaku perusahaan, taat terhadap peraturan dan yang paling rendah yaitu taat terhadap peraturan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pada penelitian ini bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) karyawan pada Auto2000 MT. Haryono Balikpapan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tanggapan frekuensi responden terhadap lingkungan kerja (X3) tampak sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap indikator-indikator yang dinyatakan. Urutan indikator yang memiliki tanggapan sangat setuju dengan persentase paling tinggi yaitu hubungan atasan dengan karyawan, hubungan dengan sesama rekan kerja dan yang paling rendah yaitu kerjasama antar karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Auto2000 MT. Haryono Balikpapan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian, variabel komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Auto2000 MT. Haryono Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian, variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Auto2000 MT. Haryono Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi pula.
3. Berdasarkan hasil pengujian, variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Auto2000 MT. Haryono Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja.

SARAN

Penelitian ini terdapat beberapa saran bagi Auto2000 MT. Haryono Balikpapan dan bagi penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis data, indikator pengirim informasi dalam penilaian komunikasi (X1) di perusahaan memiliki hasil yang paling rendah oleh karena itu diharapkan agar para karyawan serta pimpinan dapat lebih baik lagi dalam menyampaikan informasi yaitu dengan cara menggunakan tata bahasa yang jelas, sopan dan mudah dimengerti. Indikator lainnya seperti penerima informasi, informasi dan media komunikasi sudah tercukupi dengan baik sehingga perlu dipertahankan atau lebih ditingkatkan agar dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya para karyawan dan juga pimpinan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik apabila diiringan dengan penyampaian komunikasi yang baik pula.
2. Berdasarkan analisis data, indikator taat terhadap peraturan perusahaan dalam penilaian disiplin kerja (X2) di perusahaan memiliki hasil yang paling rendah oleh karena itu diharapkan agar karyawan dapat taat dan patuh terhadap segala peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu dengan cara tidak melanggar atau menghindari segala perbuatan yang dapat mengakibatkan ketidakpatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Indikator lainnya seperti taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perilaku dan taat terhadap peraturan lainnya sudah terlaksana dengan baik sehingga perlu dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi agar dapat memperoleh hasil yang maksimal.
3. Berdasarkan analisis data, indikator kerjasama antar karyawan dalam penilaian lingkungan kerja (X3) di perusahaan memiliki hasil yang paling rendah oleh karena itu diharapkan agar karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat menjalin kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Dengan demikian perusahaan perlu untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja yang kondusif bagi setiap karyawan agar dirinya mampu untuk bekerja sama dengan sesama rekan sekerjanya. Indikator lainnya seperti hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan atasan dengan karyawan sudah cukup terlaksana dengan baik sehingga perlu dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi agar dapat menghasilkan kepuasan kerja yang optimal.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Ahmadi Umar, R., Ehj Foeh, J., A. Manafe, H., & Sia Niha, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan*, 1(1). <https://doi.org/10.38035/Jpmppt.V1i1.175>
- Ariani, M., Hadiyatno, D., & Anam, H. (2023). *Metodologi Penelitian Langkah Mudah Menulis Skripsi Dan Tesis* (M. Ariani, D. Hadiyatno, & H. Anam, Eds.).
- Diana Dewi, N., Abdul Haris, R., & Rahma Dhany, U. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesungguhan Kerja, Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Bromo Falcata Indonesia Kabupaten Probolinggo. *Journal Management, Accounting, And Digital Business Jumad*, 2(1), 91–100.
- Dinsar, A., Budiandriani, B., & Nurnajamuddin, M. (2023). Disiplin, Komitmen Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(1). <https://doi.org/10.52643/Jam.V13i1.2999>
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Muslichah Erma, Ed.; 1st Ed.) Ubhara Manajemen Press.

- Febriani, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Colorindo Internusa. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2).
- Fenianti, F., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3). <https://doi.org/10.24912/Jmk.V5i3.25345>
- Florentina, L., Hendry, H., Samsul, C. M., & Milasari, R. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Putra Mas Pratama. *Journal Of Management And Bussines(Jomb)*, 5(2), 1861–1867. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V5i2.6679>
- Francisco, R., Fauzan, & Markoni. (2023). Pengaruh Komitmen Kerja, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Agro Muko. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(2).
- Imbang, J. R., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (Stiba) Teling Manado. *Jurnal Emba*, 10(3), 1057– 1066.
- Lisnawaty, S., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Pt. X. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(11).
- Nenu, M., Juhari, A., Manajemen, P., Tinggi, S., Manajemen, I., & Bakti, B. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Karya Penta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2).
- Oktavianus, H. F., Noviega, S., Burin, B., & Paridy, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Keadilan Bekerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Cabang Kupang. *Journal Of Social Science Research*, 4(1).
- Pinasthi, D. F., & Mahfudiyanto. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Unit Jahit Line 1 Dan Line 2 Pt. Karya Mekar Dewatamali Jombang). *Bima : Journal Of Business And Innovation Management*, 6(2), 200–210. <https://doi.org/10.33752/Bima.V6i2.5927>
- Prakoso, M. T. B., & Rismawati. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Agrodana Futures Surabaya). *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1).
- Prasetyo, W., Nofita Sari, U., Valentino Dewa Budyan, J., & Pratiwi, R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan Pt Se-Kabupaten Grobogan). *Konferensi Nasional Dan Call For Paper Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unwahas X lembaga Pendidikan Tinggi Nahdlatul Ulama*.
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3). <https://doi.org/10.28926/Briliant.V6i3.694>
- Putri, R. F., & Patmarina, H. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Batiqa Bandar Lampung. *Bina Manajemen*, 11(2), 76–92.
- Sedarmayanti (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i1.2024.495>

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/495>

Vol. 15 No. 1.2024 (2024): EDISI KHUSUS SEMNAS FEB-UNIBA 2024

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/semnas-feb-uniba>

Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama

Siahaan, M., Pohan, Y. A., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Sarana Agro Nusantara. *Jurnal Widya*, 5(1), 61–74. <https://Jurnal.Amikwidyaloka.Ac.Id/Index.Php/Awl>

Sitinjak, I. N. Br., & Sari, T. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Rajawali Hiyoto.

Jurnal Widya, 5(1).

Sukardi, A., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 186–195. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V10i1.1772>

Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana