

Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ

Dilla Nuramdhani¹, Estu Mahanani²

^{1,2}Universitas Persada Indonesia Y.A.I.

e-mail: dilla.nuramdhani@upi-yai.ac.id¹, estu.mahanani@upi-yai.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ. Berdasarkan keterangan perusahaan PT. XYZ di tahun 2021 berjumlah 73 orang karyawan, tahun 2022 berjumlah 68 karyawan sedangkan tahun 2023 menurun menjadi 61 orang karyawan. Hal tersebut menjadi permasalahan utama penelitian (*problem research*) yang menjadi fokus peneliti. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pengumpulan data dari hasil penyebaran kuesioner dengan skala orginal menggunakan skala likert. adapun Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling – Partial Least Structural (SEM-PLS) dengan software SmartPLS 4.0. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. XYZ memiliki dampak sebesar 71.1% terhadap kepuasan kerja karyawan PT.XYZ.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment, communication and work compensation on the job satisfaction of PT employees. XYZ. Based on company information PT. In 2021, XYZ had 73 employees, in 2022 there were 68 employees, while in 2023 it decreased to 61 employees. This is the main research problem that is the focus of researchers. The method used in this research is data collection from the results of distributing questionnaires on an original scale using a Likert scale. The data analysis technique in this research uses Structural Equation Modeling - Partial Least Structural (SEM-PLS) with SmartPLS 4.0 software. Based on the results of data analysis, it was concluded that the work environment does not have a positive and significant influence on job satisfaction, communication has a positive and significant influence on job satisfaction, and compensation has a positive and significant influence on job satisfaction for PT employees. XYZ has an impact of 71.1% on employee job satisfaction at PT. XYZ.

Keywords: Work Environment, Communication, Compensation, and Job Satisfaction.

1. PENDAHULUAN

Organisasi pada umumnya sangat membutuhkan manusia karena mereka adalah aset paling berharga yang dimiliki organisasi. Menurut Ulfatin dan Priyanto (2014), sumber daya manusia adalah pekerja, pegawai, atau orang yang memiliki atau memegang pekerjaan. Dari pengertian tersebut, sumber daya manusia suatu organisasi adalah para pekerja yang berada dalam posisi untuk melakukan atau bekerja di dalam organisasi tertentu, atau yang memiliki tanggung jawab. Pengenalan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting bagi perusahaan. Tanpa MSDM, organisasi umumnya akan kesulitan untuk mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja yang positif dan mendukung memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan perusahaan. Karyawan dapat bekerja dengan tenang di tempat yang aman dan lengkap. Namun yang tidak kalah penting adalah sistem kerja yang baik, evaluasi kerja yang transparan, dan budaya sukses. Menurut Yopi Yunsepa (2018), lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang berhubungan dengan gedung dan perangkat yang mendukung pekerjaan kantor, seperti, contohnya: Tempat kerja, cahaya, sirkulasi, kebersihan, kenyamanan, keamanan, tingkat kebisingan. Masalah yang sering terjadi di lingkungan kerja adalah kebisingan. Kebisingan mempengaruhi kualitas lingkungan kerja dan dapat mengganggu kerja yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi semua perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan agar dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja seluruh karyawan.

Komunikasi adalah proses interaktif pertukaran data antara koresponden. Komunikasi sering kali kurang baik, yang dapat menimbulkan masalah baru. Oleh karena itu, komunikasi berfungsi sebagai wadah untuk bertukar data di dalam perusahaan, dan komunikasi yang baik akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Data yang diperoleh yang berkaitan dengan perusahaan, baik data yang bersifat membangun (data positif) maupun data yang bersifat negatif, serta komunikasi yang terjalin dengan baik antar

karyawan. Menurut N Apriliana dan I Razak (2021), komunikasi adalah transmisi data secara sadar atau tidak sadar dari satu pihak ke pihak lain. Untuk melakukan komunikasi yang baik, perlu mengenali suasana antar orang dalam perusahaan serta kondisi dan karakteristik lawan bicara.

Kompensasi internal baik dalam bentuk barang, tunjangan kesehatan, atau lainnya masih kurang optimal. Hal ini berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semua karyawan bekerja untuk mencari nafkah untuk menunjukkan kesetiaan mereka kepada perusahaan karena perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan atas kinerja mereka. Perusahaan mendistribusikan kompensasi kepada karyawan di departemen keuangan atau non-keuangan. Dengan memperkenalkan penghargaan karyawan, dimungkinkan untuk menumbuhkan kepuasan kerja di antara karyawan. Menurut H. Sutrisno dan Wasiman (2021), adanya reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka pemberian reward untuk memotivasi karyawan akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Dan kepuasan terhadap hasil pekerjaan dapat meningkatkan semangat kerja. Perusahaan harus memperhatikan dengan seksama inisiatif industri untuk mencapai kepuasan kerja.

Tabel 1. Rekapitulasi Data Karyawan 3 Tahun Terakhir

No.	BIDANG	Jumlah Pegawai 2021	Jumlah Pegawai 2022	Jumlah Pegawai 2023
1.	Compliance, Corporate Secretary, Legal & Public Relation	4	3	3
2.	Finance Accounting & Tax	9	9	8
3.	Human Resources & General Affair	4	3	3
4.	Information Technology	17	16	15
5.	Marketing	3	3	2
6.	Operational	11	10	8
7.	Product R&D & Compliance	8	8	7
8.	Sales & Sales Support	17	16	15
JUMLAH		73	68	61

Sumber : Data seunder PT. XYZ

Tabel 2. Exit Interview

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Tidak puas dengan kondisi pekerjaan dan lingkungan secara keseluruhan	6	6
2.	Informasi yang di dapatkan kurang baik	8	4
3.	Tidak puas dengan gaji dan benefit	8	4

Sumber : PT. XYZ

Untuk mengetahui faktor apa sajakah yang mempengaruhi penurunan sejumlah 12 karyawan dalam kurun waktu 2021 hingga 2023 pada PT. XYZ maka di lakukan wawancara untuk mengetahui alasan penyebab menurunnya jumlah karyawan pada PT. XYZ. Dari hasil wawancara tersebut menyatakan bahwa yang *resign* dari perusahaan tersebut memiliki beberapa alasan yang berbeda-beda. Bahwa sebanyak 6 dari 12 karyawan menyatakan bahwa mereka tidak puas dengan kondisi pekerjaan, dan tidak puas dengan lingkungan secara keseluruhan, sebanyak 8 dari 12 karyawan menyatakan bahwa informasi yang di dapatkan kurang baik, komunikasi antar jajaran manajemen dan karyawan, sebanyak 8 dari 12 karyawan menyatakan bahwa mereka tidak puas dengan gaji, benefit yang ditawarkan perusahaan sehingga memutuskan pindah ke perusahaan lain. Dari data *exit interview* tersebut maka saya peneliti ingin mencari tahu apa saja faktor yang menjadikan perusahaan tersebut memiliki penurunan karyawan setiap tahunnya. Dan dijadikan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja”.

2. LANDASAN TEORI

Tinjauan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada tiga perspektif utama dalam memahami MSDM (Gomes, 2001). Perspektif perusahaan (mikro), perspektif nasional (makro), dan perspektif internasional. Dari perspektif mikro, MSDM merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi dan pemecatan dengan tujuan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi, pribadi dan masyarakat. (Tulus, 1994). Di sisi lain, MSDM dalam pandangan Kiggundu (Sinambela, 2012) adalah

pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia atau karyawan untuk pencapaian kepentingan individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan negara secara efektif. Dengan demikian, MSDM mengambil perspektif makro ekonomi dan internasional. Sasaran internasional adalah tujuan dan target. Dalam (Sinambela & Aksara, 2021).

Fungsi pengelolaan SDM (Tsauri, 2013) dalam (Mahanani, Estu et al., 2022) meliputi:

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja maksudnya melakukan pekerjaan manusia memiliki batas kejenuhan terhadap pekerjaan maka dari itu perusahaan harus memperhatikan apa yang diinginkan karyawan dan psikisnya agar karyawan lebih bersemangat lagi dalam bekerja.
- 2) Disiplin kerja maksudnya jika ingin mendapat kesuksesan maka karyawan harus belajar mengatur waktunya dan mengikuti aturan yang berlaku diperusahaan agar dapat mencapai tujuan.
- 3) Produktivitas kerja maksudnya memanfaatkan sumber daya yang ada waktu dan tenaga secara efektif dan efisien.
- 4) Motivasi kerja maksudnya ada dorongan dalam diri karyawan untuk lebih bersemangat bekerja.
- 5) Prestasi kerja maksudnya setiap hasil kerja karyawan harus di apresiasi apakah itu berupa kenaikan gaji, jabatan ataupun penghargaan kepada karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia terdiri atas dua cara (Halisa, 2020) dalam (Mahanani, Estu et al., 2022) sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan keahlian karyawan dengan mengikutkan karyawan pelatihan.
- 2) Meningkatkan kinerja karyawan sehingga menghasilkan sebuah ide untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2012, p. 295) menganggap kepuasan kerja sebagai "cara orang memandang pekerjaannya, baik secara positif maupun negatif". Secara tepat, menurut Robbins (2017, p. 46) Tentang Kepuasan Kerja: "Perasaan kerja yang positif dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaan". Lebih lanjut, menurut

Sutrisno (2017, p. 74), kepuasan kerja didefinisikan sebagai "tanggapan karyawan terhadap hal-hal yang berhubungan dengan kondisi tempat kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan kerja, dan faktor fisik maupun psikologis". Kepuasan kerja adalah respons emosional yang telah terbukti kompleks dan merupakan respons dari sikap individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sikap ini menimbulkan reaksi positif dan negatif tergantung pada pengaruh internal atau eksternal yang mempengaruhi aspek psikologis individu.

Aspek – aspek Kepuasan Kerja

Menurut Jewell dan Siegal 1998, mengukur kepuasan kerja memiliki beberapa dimensi, antara lain:

- 1) Aspek psikologis yang berkaitan dengan mentalitas karyawan (minat, kepuasan kerja, sikap kepada pekerjaan, bakat, keterampilan, dll).
- 2) Aspek fisik yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kesehatan karyawan, seperti: Isi pekerjaan, peraturan jam kerja, peraturan waktu istirahat, kondisi ruangan, suhu, penerangan, ventilasi, kondisi kesehatan karyawan.

Menurut (Robbins dan Judge, 2015) mereka mengemukakan pendapat bahwa kepuasan kerja memiliki beberapa dimensi dan indikator:

- a) Pekerjaan itu sendiri dengan indikator : Beban kerja yang diterima
- b) Gaji dengan indikator : Jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerjanya
- c) Promosi dengan indikator: Peningkatan status
- d) Pengawasan dengan indikator: Pemberian pengawasan saat bekerja
- e) Rekan Kerja dengan indikator: Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama.

Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2012: 43) menyatakan: "Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, seperti kebersihan, musik, pencahayaan, dan segala sesuatu yang dapat menghalangi pekerja untuk melakukan tugas yang diberikan." Nuraini Nizemith (2013:27) Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan.

Penyejuk ruangan (AC), penerangan yang cukup, dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Siasian (2014: 56), "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan melakukan pekerjaan mereka sehari-hari." Menurut Kusliant (1991: 122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Thyssen (2005: 58) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai ruang, pengaturan fisik, kebisingan, alat perkakas, bahan dan manusia, kualitas dari semua elemen ini berdampak positif pada kualitas pekerjaan yang dilakukan. Dalam buku (Dr. H. Moh. Saiful Bahri, 2018).

Menurut (Sedarmayanti, 2011) dalam jurnal (Dharmawan, MM., 2017) menjelaskan bahwa dimensi dan indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain - lain).

Aspek-aspek Lingkungan Kerja

1. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Benda yang berhubungan dengan pekerjaan yang ada di kantor.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Kondisi yang berkembang dalam kaitannya dengan hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, semuanya termasuk dalam lingkungan kerja non-fisik. Kelompok lingkungan kerja lain yang tidak dapat diabaikan adalah lingkungan non-fisik ini. Dalam (Dr. P. Eddy Sanusi Silitonga, n.d.).

Komunikasi

Menurut (Pace dan Faules, 2015) dalam (Mustaghfiri Abdan, Rahmi Widyanti, 2016), komunikasi adalah pelaksanaan dan penafsiran

pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi. Menurut Hafied Cangara (2012), komunikasi adalah proses dimana dua orang atau lebih melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lain, yang dapat tiba pada saling pengertian. Keith Davis (2010), Komunikasi dalam proses penyampaian informasi dan pengertian dari satu orang ke orang lain (*communication is the process of conveying information and understanding from one person to another*). Onon Ukjana Effendi (2009:6) Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran dan perasaan dari seseorang kepada orang lain.

Menurut (Pauc dan Faules,2015) menjelaskan bahwa komunikasi terbagi menjadi beberapa dimensi dan indikator antara lain:

- 1) Komunikasi kebawah dengan indikator : Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas dan kebijakan-kebijakan terkait organisasi
- 2) Komunikasi keatas dengan indikator: Setiap kendala pekerjaan yang terjadi pegawai mengkomunikasikan kepada atasan
- 3) Komunikasi horizontal dengan indikator: Dengan rekan kerja, kordinasi dan Kerjasama terhadap pekerjaan dapat dengan mudah terbentuk.

Kompensasi Kerja

T. Hani Handko (2011:155) "Remunerasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya." Umar (2007: 16). "Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan, asuransi, dan lain-lain, dan dibayarkan langsung oleh perusahaan." Hasibuan (2011: 133) "Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi." Mattis dan Jackson (2009: 419) "Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja untuk satu organisasi daripada organisasi lainnya." dalam (Sakti et al., 2023).

Menurut Milkovich dkk. (2005), tujuan kompensasi adalah untuk mencapai efisiensi dan keadilan operasional dan untuk mematuhi hukum yang berlaku. Efisiensi berarti:

1. Kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, dan memastikan kepuasan karyawan dan pemangku kepentingan.
2. Mengendalikan biaya tenaga kerja (Rabyatul Jasiya, 2022)

Menurut (Hasibuan, 2017) menjelaskan bahwa dimensi dan indikator kompensasi sebagai berikut :

- 1) Kompensasi langsung: Gaji, Bonus, Tunjangan, dan Insentif
- 2) Kompensasi tidak langsung: Promosi Jabatan, Jaminan Kesehatan, Keselamatan Kerja, Kesempatan Belajar, dan Pujian atau Penghargaan.

3. METODOLOGI

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas, sejak awal hingga pembuatan desain penelitian. Menurut Sugiyono (2012) dalam (Erwin Widiasworo, n.d.), metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode penelitian kuantitatif disebut juga metode ilmiah (*scientific*) karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Disebut juga metode kuantitatif karena menggunakan metode analisis yang menggunakan angka-angka dan statistik. Sumber data yang digunakan yaitu data sekunder dan data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui *Google Form*. Alat ukur atau instrument yang dipakai adalah skala likert, serta studi pustaka. Pengujian variabel dan hipotesis dilakukan dengan menggunakan: (1) Uji Outer Model Kualitas Data yaitu uji validitas dan reabilitas. (2) Uji Inner Model yaitu Uji R square, Uji F square, dan Uji Hipotesis.

Populasi dan sampel

Populasi yang di gunakan pada penelitian ini adalah para karyawan PT. XYZ , jumlah keseluruhan karyawan PT. XYZ tahun 2023 adalah 61 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini merupakan sampel Jenuh, jenis

sampel yang teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Analisis data dengan Structural Equation Modeling (SEM) dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program komputer SmartPLS4.0 Analisis SEM menerapkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \beta_3 X_{3it} + e_{it}$$

Keterangan:

Y_{it} : Kepuasan kerja

β_0 : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien variabel independen

X_{1it} : Lingkungan Kerja

X_{2it} : Komunikasi

X_{3it} : Kompensasi kerja

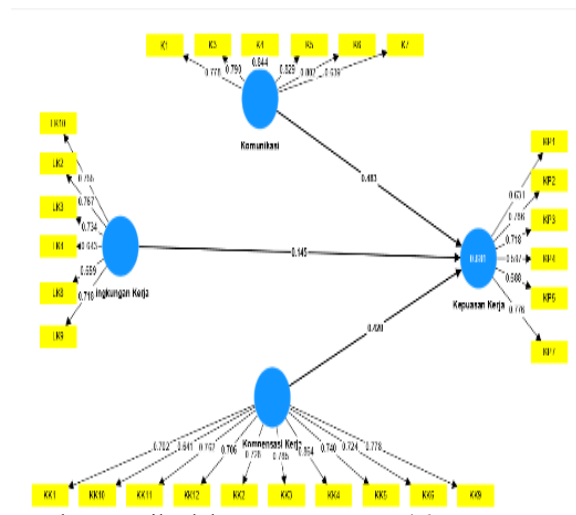
e_{it} : Error

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Outer Model

a. Convergent Validity

Gambar 1 Hasil Pengolahan Data



Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS4.0

Tabel 3 Hasil Pengolahan Data

Variabel	Indikator	Loading Factor
Kepuasan kerja	KP1	0.631
	KP2	0.763
	KP3	0.687
	KP4	0.627

Variabel	Indikator	Loading Factor
Lingkungan Kerja	KP5	0.715
	KP7	0.779
	LK1	0.704
	LK2	0.725
	LK3	0.705
	LK4	0.611
	LK8	0.692
Komunikasi	LK9	0.682
	LK10	0.704
	K1	0.777
	K3	0.792
	K4	0.839
	K5	0.788
	K6	0.768
Kompensasi kerja	K7	0.609
	KK1	0.732
	KK2	0.725
	KK3	0.782
	KK4	0.862
	KK5	0.705
	KK6	0.728
	KK9	0.756
	KK10	0.621
	KK11	0.739
	KK12	0.701

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS4.0

Pada variabel kepuasan kerja nilai *loading factor* terbesar terdapat pada pernyataan KP7 sebesar 0.779 yang menyatakan “Perusahaan menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya”. Pada variabel Lingkungan kerja nilai *loading factor* terbesar terdapat pada pernyataan LK2 sebesar 0.725 yang menyatakan “Ruangan tempat saya bekerja memiliki penerangan yang sesuai dengan kebutuhan”. Pada variabel Komunikasi nilai *loading factor* terbesar terdapat pada K3 sebesar 0.793 dengan pernyataan “Karyawan memberikan laporan tentang hasil pekerjaan kepada atasan”. Dan pada variabel Kompensasi kerja nilai *loading factor* terbesar terdapat pada pernyataan KK4 sebesar 0.862 dengan pernyataan “Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan kebutuhan karyawan”.

b. Discriminant Validity

Tabel 4 Cross Loading

	KP	LK	K	KK
KP1	0.63	0.42	0.285	0.496
KP2	0.785	0.603	0.578	0.553
KP3	0.718	0.388	0.542	0.527
KP4	0.599	0.166	0.171	0.409
KP5	0.689	0.449	0.533	0.327
KP6	0.328	0.437	0.181	0.082
KP7	0.779	0.492	0.674	0.304
LK1	-0.046	0.544	0.452	0.319
LK2	0.403	0.725	0.52	0.206
LK3	0.469	0.705	0.354	0.468
LK4	0.534	0.611	0.351	0.532
LK5	0.052	0.155	-0.009	0.182
LK6	0.318	0.478	0.177	0.379
LK7	0.367	0.541	0.176	0.462
LK8	0.469	0.692	0.34	0.429
LK9	0.33	0.682	0.559	0
LK10	0.474	0.704	0.639	0.12
K1	0.576	0.528	0.777	0.258
K2	0.586	0.375	0.497	0.571
K3	0.482	0.459	0.792	0.183
K4	0.621	0.464	0.839	0.16
K5	0.523	0.51	0.788	0.093
K6	0.445	0.39	0.768	0.166
K7	0.489	0.422	0.609	0.352
KK1	0.428	0.397	0.211	0.732
KK2	0.565	0.403	0.492	0.725
KK3	0.4	0.425	0.24	0.782
KK4	0.487	0.355	0.32	0.862
KK5	0.35	0.29	0.187	0.705
KK6	0.387	0.171	0.218	0.728
KK7	0.351	0.28	0.071	0.572
KK8	0.252	0.228	0.092	0.395
KK9	0.448	0.29	0.295	0.756
KK10	0.433	0.287	0.301	0.621
KK11	0.438	0.417	0.21	0.739
KK12	0.466	0.412	0.21	0.701

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS4.0

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel laten dengan indikator memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan besarnya variabel laten. Hal ini mengindikasikan bahwa konfigurasi laten dalam blok tersebut lebih unggul dari ukuran laten lainnya. Hal ini mengidentifikasi bahwa analisis *crossloading* indikator dapat dinyatakan valid dan tidak ada masalah validitas diskriminan.

Tabel 5 Fornell Larcker

	Kepuasan Kerja	Kompensasi Kerja	Komunikasi	Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja	0.727			
Kompensasi Kerja	0.604	0.745		
Komunikasi	0.72	0.275	0.783	
Lingkungan Kerja	0.654	0.418	0.638	0.716

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS4.0

Menunjukkan nilai korelasi konstruk asosiasinya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya sehingga dapat dikatakan bahwa model memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 6 HTMT

	Kepuasan Kerja	Kompensasi Kerja	Komunikasi	Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja				
Kompensasi Kerja	0.706			
Komunikasi	0.857	0.297		
Lingkungan Kerja	0.807	0.506	0.757	

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS4.0

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai HTMT < 0,9 maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk telah valid secara validitas diskriminan berdasarkan perhitungan HTMT.

c. Konstruk Reability

Tabel 7 Konstruk Reability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)	Average variance extracted (AVE)	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0.774	0.789	0.847	0.528	Reliabel
Kompensasi Kerja	0.91	0.918	0.925	0.555	Reliabel
Komunikasi	0.872	0.876	0.904	0.613	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.808	0.81	0.863	0.513	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS4.0

Dari tabel diatas, dapat simpulkan bahwa hasil perhitungan pada nilai *composite reliability* untuk semua konstruk bernilai lebih dari >0,60. Hal ini menunjukkan responden konsisten dalam menjawab pertanyaan, sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat disimpulkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) memiliki nilai lebih besar dari >0,50 yang artinya nilainya valid dan memenuhi syarat nilai AVE.

2) Inner Model

a. R² (R-Square)

Tabel 8 R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.711	0.696

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS4.0

Pada tabel diatas nilai R Square sebesar 0.711, hal ini berarti 71.1% variasi atau perubahan Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, komunikasi, dan kompensasi kerja, sedangkan sisanya sebanyak 28.9% disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian. Dapat dikatakan bahwa R-Square pada variabel Kepuasan Kerja adalah kuat.

b. F² (F-Square)

Tabel 9 F-Square

Variabel	F-Square
Lingkungan kerja > Kepuasan kerja	0.051
Komunikasi > Kepuasan Kerja	0.523
Kompensasi > Kepuasan kerja	0.448

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS4.0

Nilai F Square pada pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), dan Kompensasi Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dikatakan memiliki pengaruh besar dikarenakan memiliki nilai diatas 0.35.

d. Godness Of Fit (GOF)

Tabel 10 GOF

Rata-rata AVE	R-Square	Goodness Of Fit Model
0.553	0.711	0.627

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS4.0

Berdasarkan tabel hasil perhitungan menunjukkan nilai GoF

$$\sqrt{\text{Rata - rata AVE} \times R^2}$$

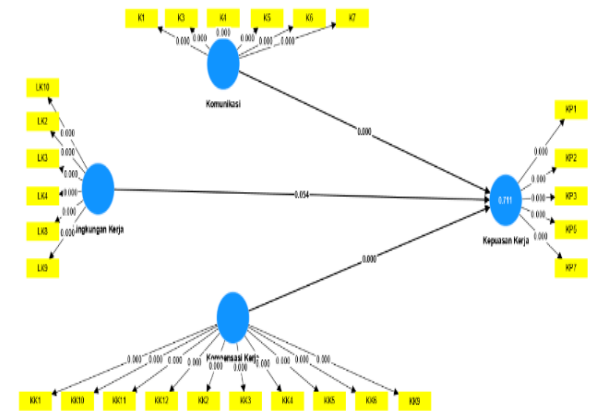
$$\sqrt{0.553 \times 0.711} =$$

$$\sqrt{0.393} = 0.627$$

Jika dilihat dari hasil GoF diatas 0.627 maka dapat disimpulkan bahwa GoF interpretasi nilai tersebut terbilang tinggi atau besar.

3) Uji Hipotesis

Hasil Bootstrapping



Gambar 2 Hasil Bootstrapping

Pengujian hipotesis dapat dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh hubungan struktural antar variabel laten terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.05) atau t-statistik sebesar (>1.96). (Saputra, 2021).

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis

	Path Coefficient	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Lingkungan Kerja - > Kepuasan Kerja	0.167	0.175	0.087	1.928	0.054
Komunikasi -> Kepuasan Kerja	0.505	0.477	0.139	3.627	0
Kompensasi Kerja - > Kepuasan Kerja	0.396	0.405	0.076	5.186	0

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS4.0

Pembahasan :

Uji hipotesis 1 Lingkungan terhadap Kepuasan Kerja.

Ho1: Tidak ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Ha1: Tidak ada pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Nilai *T Statistics* sebesar $1.928 < 1.96$ dan nilai *P Value* sebesar $0.054 > 0.05$, sehingga hipotesis ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Hipotesis 2 Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Ho2: Ada pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja.

Ha2: Ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap Kepuasan Kerja.

Nilai *T Statistics* sebesar $3.627 > 1.96$ dan nilai *P Value* sebesar $0 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji hipotesis 3 Kompensasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Ho3: Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Ha3: Ada pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Nilai *T Statistics* sebesar $5.168 > 1.96$ dan nilai *P Value* sebesar $0 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Maka simpulan dari data diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Kesimpulan
UJI 1	Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Ditolak
UJI 2	Terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja	Diterima
UJI 3	Terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS4.0

Berdasarkan hipotesis yang sudah dikelola oleh pengelola data SmartPLS 4.0 diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan SmartPLS4 yakni dengan nilai *Path Coefficient* (0.167) yang artinya tidak berpengaruh positif dengan hasil terendah LK4 (0.611) termasuk dalam indikator tujuan pekerjaan yang tinggi dan hasil tertinggi LK2 (0,725) termasuk dalam pencahayaan di tempat kerja atau tampilan cahaya. Untuk metrik yang tidak penting, LK2 untuk metrik "musik di tempat kerja" adalah (0,155). Dengan Nilai *T Statistics* sebesar $1.577 < 1.96$ dan nilai *P Value* sebesar $0.115 > 0.05$, dengan hasil terendah LK4 (0.611) dengan butir pernyataan “Pemilihan warna pada ruangan kerja dapat membantu suasana menjadi segar” termasuk dalam indikator tujuan pekerjaan yang tinggi dan hasil tertinggi LK2 (0,725) termasuk dalam pencahayaan di tempat kerja atau tampilan cahaya dengan pernyataan “Ruangan tempat saya bekerja memiliki penerangan yang sesuai dengan kebutuhan”. Untuk metrik yang tidak penting, LK5 untuk metrik "musik di tempat kerja" adalah (0,155) “Mendengarkan musik didalam ruang kerja dapat meningkatkan konsentrasi dalam bekerja” sehingga hipotesis ditolak.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wanti Apriyani & Iriyanto, 2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali Dusun”.

Yang menghasilkan penelitian bahwa

lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan SmartPLS4 yakni dengan nilai *Path Coefficient* (0.505) yang artinya berpengaruh positif. Dengan K4 (0.839) dengan indeks komunikasi ke atas yang butir pernyataan “Karyawan selalu mendiskusikan masalah dengan atasannya” adalah yang paling signifikan diantara ketujuh pernyataan tersebut. Dan indikator terendah K2 (0,497) “Atasan langsung memberikan arahan, bimbingan dan mengembangkan kapasitas anda” dengan indikator komunikasi kebawah. Nilai *F-Square* 0.523 artinya komunikasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan tingkat signifikansi *t-statistics* sebesar 3.56.

Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Paripurna, 2015) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dukungan Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Yang menghasilkan penelitian bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan SmartPLS4 yakni dengan nilai *Path Coefficient* sebesar (0.396) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif. Dengan hasil terendah yaitu KK10 (0.621) termasuk dalam indikator insentif dengan butir pernyataan “adanya pemberian tugas yang menantang”. Dari indikator dengan nilai tertinggi, KK4 (0,862) termasuk dalam indikator yang dapat diterima dengan butir pernyataan “perusahaan memberikan tunjangan sesuai kebutuhan karyawan”. Untuk indikator yang tidak penting, KK8 termasuk indikator keselamatan kerja adalah (0,395) dengan butir pernyataan “Perusahaan telah mengikutsertakan

saya dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)”.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. XZY dengan menggunakan pengelola data SmartPLS 4.0, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan SmartPLS4.0 yakni *T Statistic* sebesar $1.577 < 1.96$ dan *P value* sebesar $0.115 > 0.05$. yang artinya lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komunikasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan SmartPLS4.0 yakni nilai *T Statistics* sebesar $3.56 > 1.96$ dan nilai *P Value* sebesar $0 < 0.05$. yang artinya Komunikasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini diperoleh dari hasil perhitungan SmartPLS4.0 yakni Nilai *T Statistics* sebesar $5.258 > 1.96$ dan nilai *P Value* sebesar $0 < 0.05$. yang artinya Kompensasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharmawan, MM., D. (2017). PENGARUH Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SINAR MAS LAND. Tbk TANGERANG. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(3). <https://doi.org/10.35137/Jmbk.V5i3.157>
- Moh. Saiful Bahri, (2018). Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasikan Terhadap Kinerja Dosen. Jakad Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=Js3xdwaaqbaj>
- Dr. P. Eddy Sanusi Silitonga, (N.D.). Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja. Penebar Media Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=Rikkeaaaqbaj>
- Erwin Widiasworo, (N.D.). Menyusun Penelitian Kuantitatif Untuk Skripsi Dan Tesis. Araska Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=Pefbeaaaqbaj>
- Mahanani, E., Retnaningdiah, D., Purtanto, P., Sampe, F., Limpo, L., Miati, I., Aziz, A. A., Fathurrahman, F., Yunus, A. R., Parmitasari, R. D. A., Kusmaria, K., Adiaty, S., Kusnadi, I. H., Koynja, J. J., & Wijaya, S. (2022). Pengantar Bisnis Suatu Konsep Dan Strategi (S. Suwandi (Ed.)). Eureka Media Aksara.
- Paripurna, yaul. G. D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(4), 581–593.
- Sakti, D. P. B., Simamora, R. B., Karim, A., Nurmayanti, S., Alhamidi, E. M. A., Abidin, N., Siregar, B. G., Darsana, I. M., Mitrin, A., & Others. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cv. Intelektual Manifes Media. <https://books.google.co.id/books?id=Xzqveaaaqbaj>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/Tmj.V7i1.1755>
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke). PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P., & Aksara, B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books?id=%5C_Auleaaaqbaj
- Tupamahu, N. I., Tewal, B., Trang, I., Trang, I., Ekonomi, F., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja , Stres Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Pt . Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Suluttenggo) The Influence Of Work-Life Balance , Work Stress , And Co. 10(3), 436–446.
- Wanti Apriyani, R., & Iriyanto, S. (2020). Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada *Art Industries Boyolali. Value Added: Majalah Ekonomi Dan Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.26714/Vameb.V16i2.6057>