

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Colorindo Internusa

Ririn Febriani<sup>1)\*</sup>

Universitas Buddhi Dharma  
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia  
<sup>1)</sup>ririnf2000@gmail.com

---

Rekam jejak artikel:

Terima September 2023;  
Perbaikan September 2023;  
Diterima September 2023;  
Tersedia online Oktober 2023

---

Kata kunci:

Lingkungan Kerja  
Disiplin Kerja  
Komunikasi  
Kepuasan Kerja

### Abstrak

Dilakukannya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Colorindo Internusa. Dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap sampel yang berjumlah 96 responden. Data yang didapatkan di penelitian ini kemudian diolah menggunakan *software* SPSS versi 26. Penulis menggunakan metode deskriptif dalam penelitian ini, yaitu menggambarkan faktor-faktor yang diteliti secara sistematis, objektif, dan tepat sasaran.

Adapun uji yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini yaitu Uji hipotesis, validitas, reabilitas, asumsi klasik, analisis korelasi berganda, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji f.

R Square sebesar 0,765 maka pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 76,5% sedangkan 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain, t-hitung lingkungan kerja adalah 3,746, t-hitung disiplin kerja adalah 6,609, dan t-hitung komunikasi adalah 3,155, dengan signifikan lingkungan kerja sebesar 0,000, disiplin kerja sebesar 0,000, komunikasi sebesar  $0,002 < 0,05$ .

Untuk fhitung sebesar 99,853 dan ftabel adalah 2,70, apabila fhitung > ftabel yaitu  $99,853 > 2,70$  dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Colorindo Internusa.

---

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau bisa juga disebut (SDM) merupakan salah satu peran penting dari sebuah perusahaan maupun sekelompok organisasi. (Angelia Isabel Huwae; Andy, 2023). Organisasi dan perusahaan ini tidak akan bisa menjalankan peran penting ini secara optimal tanpa sebuah peran (SDM). Perusahaan harus mencapai tujuannya dan memungkinkan sumber daya manusia sebagai faktor utama penggerak dan pemikiran dari seluruh kegiatan operasi setiap perusahaan. Sesuai dengan visi dan misinya suatu kegiatan dapat dilakukan dengan baik dan perusahaan harus memiliki kualifikasi karyawan yang berkualitas tinggi dan berpotensi seperti pengalaman, keahlian, ide dan lain-lain agar dapat memberikan kontribusi terbaik dalam kegiatan usaha dan mampu bertahan di dunia usaha, serta mampu bersaing di pasar global.

Lingkungan kerja melibatkan faktor-faktor seperti tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, dan hubungan antar individu di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik, bersih, terang, dan harmonis dapat meningkatkan kreativitas dan kepuasan karyawan, sementara lingkungan buruk dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan kreativitas.

Selain itu, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menciptakan kenyamanan dan mendorong kinerja karyawan. Hubungan antara atasan dan bawahan serta rekan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Selanjutnya, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Kedisiplinan memastikan efektivitas dan efisiensi pekerjaan, serta membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki kinerja yang baik karena memanfaatkan waktu dengan efisien dan mematuhi peraturan dengan sadar.

Faktor komunikasi juga berperan krusial. Komunikasi yang baik antara karyawan memperkuat kerja sama. Pemeliharaan hubungan dengan karyawan memerlukan komunikasi yang efektif dan terus-menerus.

Ketiga faktor, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan komunikasi, saling terkait dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja dapat menciptakan perasaan menyenangkan dan berdampak positif pada kinerja. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Colorindo Internusa"

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Lingkungan Kerja**

Secara umum lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik, sosial, serta psikologi pada perusahaan hingga mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan. Dengan berfokus pada lingkungan kerja yang baik atau menciptakan lingkungan kerja yang dapat memotivasi orang untuk bekerja, oleh karena itu akan mempengaruhi kepuasan atau semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan keamanan yang memungkinkan karyawan untuk selalu bekerja dengan cara terbaik. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli:

Menurut Mangkunegara dalam (Andreas Yaputra & Toni Yoyo, 2023) menyatakan bahwa: Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Sedarmayanti dalam (Lovie Angela Priscillia & Andy, 2022) menyatakan bahwa: Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin "disipel" yang

berarti pengikut. Dalam perkembangannya kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disiplin” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu.

Menurut Singodimedjo dalam (Putri Handayani, 2023) menyatakan bahwa: Disiplin adalah sikap manusia yang siap serta mau menaati dan menaati peraturan-peraturan pemerintah yang mempengaruhi lingkungannya.

Menurut Sutrisno dalam (Fanny Thalia, 2022) menyatakan bahwa : Disiplin adalah rutinitas yang berkembang melalui keteladanan kehidupan seorang karyawan, disiplin berkembang dari taat kepada seseorang dan mengikuti aturan yang ditetapkan untuk diri sendiri di lingkungan.

### **Komunikasi**

Komunikasi atau dalam bahasa Inggris adalah *communication* berasal dari bahasa latin *communicatio*, dan bersumber dari kata *communis* yang artinya sama. Para ahli komunikasi memberikan pengertian komunikasi menurut sudut pandang dan pendapat mereka masing-masing diantaranya:

Menurut Sutrisno dalam (Bernita Orlando Wijaya & Andy, 2023) mengatakan bahwa: Komunikasi merupakan istilah yang memiliki banyak arti, tempat para ilmuwan sosial bekerja dengan pendekatan komunikatif umumnya berfokus pada aktivitas manusia.

Menurut (Kamus Besar Bahasa Indonesia) mengatakan bahwa : Komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita dari dua orang individu atau lebih agar pesan yang diberitakan tersebut bisa dipahami oleh lawan bicara.

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan hal yang harus terus diperhatikan perusahaan dalam mewujudkan keinginan dan harapan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno dalam (Natus, Rustandi; Nana, 2022) menyatakan bahwa : Kepuasan kerja mempunyai arti untuk melihat suatu sikap karyawan yang dapat pekerjaan yang bekerja sama dengan kondisi yang berkaitan dengan karyawan.

Menurut (Lubis et al., 2018) dalam buku yang berjudul Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa :

kepuasan kerja mengandung aspek fisik, psikologis, lingkungan kerja, interaksi antar personel, perilaku pemimpin, dan kebijakan administrasi dan organisasi. Kepuasan terhadap pekerjaan mewarnai sikap individu untuk melakukan sejumlah tugas dan sangat erat kaitannya dengan penampilan kerja.

Menurut Sofyandi dan Garwina dalam (Ahmad Saputra, 2018) menyatakan bahwa : Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang

yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

### III. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif analisis, yang merupakan metode penelitian dengan menjelaskan gambaran objek yang diteliti menggunakan data-data atau sampel yang telah dikumpulkan. Data-data tersebut adalah data primer dan data sekunder berdasarkan objek yang telah diteliti secara langsung oleh peneliti dan hasil data terdahulu oleh pihak lain.

#### Jenis Dan Sumber Data

##### 1. Data Kuantitatif

Merupakan jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berbentuk informasi atau penjelasan dan dinyatakan dalam bentuk bilangan atau angka (numerical). Data ini menyatakan fakta dan fenomena tidak dalam bentuk bahasa alami, tapi dalam bentuk numeric..

##### 2. Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dan sekunder

###### Data Primer

Merupakan sumber data penelitian yang dihasilkan/didapat secara langsung dari sumber utama. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual dan kelompok.

###### Data Sekunder

Merupakan sumber data penelitian yang dihasilkan/didapat secara tidak langsung dari sumber utama, melainkan dari berbagai sumber lain seperti penelitian-penelitian terdahulu, referensi-referensi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, pustaka, dan lain sejenisnya. Data sekunder dapat dibidang sebagai data yang sudah ada/tersedia

#### Populasi Dan Sample

##### 1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Purwanti & Dewi, 2018) menyatakan bahwa:

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari keterangan populasi diatas penulis mengambil responden dari PT. Colorindo Internusa sebanyak 96 orang.

##### 2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Ndruru et al., 2022) menyatakan bahwa:

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua, maka peneliti dapat menggunakan beberapa jumlah yang diambil dari populasi.

Dari keterangan sampel diatas penulis mengambil responden dari PT. Colorindo Internusa sebanyak 96 orang..

## **Teknik Dan Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependen variabel dan independen variabel memiliki distribusi normal ataukah tidak (Slamet Riyanto dan Aglis Andhita 2020, 138).

Model regresi yang baik merupakan data distribusi normal atau mendekati normal. Uji statistik normalitas residual dapat dilakukan dengan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S), dengan ketentuan sebagai berikut Slamet Riyanto dan Aglis Andhita (2020, 138) :

1. Apabila nilai sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Apabila nilai sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi atau hubungan antara variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan program SPSS dengan dasar pengambilan keputusannya adalah, nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka di katakana bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas (independen) dalam model regresi.

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

Pengujian heterokedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik, sumbu X merupakan nilai prediksi variabel terikat (dependen) dan sumbu Y merupakan nilai residualnya.

### **2. Uji Data Penelitian**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas adalah pengujian instrumen data yang bertujuan untuk mengetahui seberapa tepat dan cermat suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur (Rochmat Aldy Purnomo 2017, 65). Instrumen dapat dikatakan valid jika ada korelasi yang signifikan dengan skor totalnya (Rochmat Aldy Purnomo 2017, 65).

b. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat dipercaya atau dapat di andalkan, hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten jika dilakukan pengukuran dengan objek yang sama (Febri Endra 2017, 139).

**3. Uji Model Statistik**

a. Analisis regresi linear berganda

Menurut (Ghozali 2016: 8) “Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variable dependen apakah masing-masing variabel memiliki hubungan yang negatif atau positif”.

b. Uji Korelasi Berganda

Menurut (Ghozali 2016: 8) “Korelasi berganda digunakan untuk dua variabel independen dan satu dependen. Apabila nilai R semakin mendekati angka 1 maka hubungan semakin kuat namun jika nilai R mendekati 0 maka hubungan semakin lemah”.

c. Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali 2016: 95) “Koefisien determinasi adalah ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengandata sampel”.

**4. Uji Hipotesis**

a. Uji Statistik T

Uji t disebut juga dengan uji parsial, tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji dan mengetahui signifikan pengaruh secara parsial antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (Slamet Riyanto dan Aglis Andhita 2020, 142).

b. Uji Statistik F

Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui sebuah tafsiran parameter secara bersama – sama, yang artinya seberapa besar pengaruh dari variabel – variabel bebas (independen) X1 dan X2 terhadap variabel terikat (dependen) Y secara bersamaan (Slamet Riyanto dan Aglis Andhita 2020, 142).

**IV. HASIL**

**1. Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 <sup>a</sup>	.765	.757	2.12910

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Kolom R Square variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi menunjukkan angka 0,765 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi ( $0,875 \times 0,875 = 0,765$ ) R Square disebut juga dengan koefisien determinasi. Hal ini berarti besarnya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 76,5% sedangkan sisanya ( $100\% - 76,5\% = 23,5\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Semakin besar angka R Square menunjukkan semakin kuat pengaruh antara variabel dan begitu sebaliknya.

## 2. Tabel Uji Hipotesis

### a. Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.665	2.549		1.046	.298
	Lingkungan Kerja	.264	.070	.242	3.746	.000
	Disiplin Kerja	.452	.068	.505	6.609	.000
	Komunikasi	.232	.074	.246	3.155	.002

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

1. Pada kolom t digunakan pengujian t untuk mengujikebenaran dari hipotesis yang ada dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) yaitu: Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Untuk  $t_{hitung}$  untuk lingkungan kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 3,746. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dengan tingkat keyakinan pengujian ( $1-\alpha$ ) sebesar 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ )  $n - 2 = 96 - 2 = 94$ , maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah 1,661. Oleh karena itu,  $t_{hitung}$  lingkungan kerja ( $X_1$ ) lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $3,746 > 1,661$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Untuk  $t_{hitung}$  untuk disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 6,609. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dengan tingkat keyakinan pengujian ( $1-\alpha$ ) sebesar 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ )  $n - 2 = 96 - 2 = 94$ , maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah 1,661. Oleh karena itu,  $t_{hitung}$  disiplin kerja ( $X_2$ ) lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $6,609 > 1,661$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

4. Untuk  $t_{hitung}$  untuk komunikasi (X3) adalah sebesar 3,155. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dengan tingkat keyakinan pengujian  $(1-\alpha)$  sebesar 95% dan tingkat kesalahan  $(\alpha)$   $n - 2 = 96 - 2 = 94$ , maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah 1,661. Oleh karena itu,  $t_{hitung}$  komunikasi (X3) lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $3,155 > 1,661$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
5. Untuk regresi linear berganda, angka korelasi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,242 angka korelasi disiplin kerja (X2) sebesar 0,505 dan angka korelasi komunikasi (X3) sebesar 0,246 adalah hasil yang didapat pada kolom *Standardized Coefficients (Beta)*.
6. Pada kolom Sig. digunakan untuk pengujian probabilitas  
 Kriteria pengujianya adalah sebagai berikut :

Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Pada kolom Sig. diketahui bahwa nilai probabilitas untuk lingkungan kerja (X1) sebesar 0,000, disiplin kerja (X2) sebesar 0,000 dan komunikasi (X3) sebesar 0,002 yang artinya probabilitas dibawah 0,05 dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## b. Uji F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1357.917	3	452.639	99.853	.000 <sup>b</sup>
	Residual	417.041	92	4.533		
	Total	1774.958	95			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

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

Dapat di lihat di tabel *Anova<sup>a</sup>* di ketahui  $f_{hitung}$  sebesar 99,853 dengan nilai signifikan 0,000 dan  $f_{tabel}$  ditentukan dengan menggunakan tabel distribusi normal f dan menggunakan tingkat keyakinan pengujian  $(1-\alpha)$  sebesar 95% dengan tingkat kesalahan  $(\alpha)$  sebesar 5% serta derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df)  $N-2 = 96 - 2 = 94$ , maka diperoleh nilai distribusi normal tabel f adalah 2,70. Apabila hasil dari perhitungan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $99,853 > 2,70$  dan probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), komunikasi (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada BAB IV sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan seperti dibawah ini :

1. Berdasarkan analisis data dari 96 responden, ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki korelasi positif dan kuat dengan variabel kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil ini terbukti dari nilai koefisien 0,675 pada Tabel IV.59, yang menunjukkan hubungan yang kuat. Selain itu, nilai t hitung lingkungan kerja (X1) adalah 3,746 yang



lebih besar daripada t tabel 1,661, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, menyiratkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

2. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) juga memiliki korelasi positif dan kuat dengan variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Dari data kuesioner 96 responden, nilai koefisien pada Tabel IV.59 adalah 0,823, menandakan hubungan yang kuat. Selain itu, nilai t hitung disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah 6,609 yang lebih besar daripada t tabel 1,661, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05). Maka, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).
3. Selanjutnya, variabel komunikasi ( $X_3$ ) juga memiliki korelasi positif dan kuat dengan variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Data dari kuesioner 96 responden menunjukkan nilai koefisien 0,757 pada Tabel IV.59, menandakan hubungan yang kuat. Nilai t hitung komunikasi ( $X_3$ ) adalah 3,155 yang lebih besar daripada t tabel 1,661, dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 (kurang dari 0,05). Maka, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, menunjukkan bahwa variabel komunikasi ( $X_3$ ) juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).
4. Uji F pada tabel IV.65 menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan komunikasi ( $X_3$ ) secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ). Dengan f hitung sebesar 99,853 yang lebih besar dari f tabel 2,70, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hal ini menyiratkan bahwa secara bersamaan ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Saputra, R. R. T. (2018). *PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN KERJA PT PLN (Persero) P3B SUMBAGUT*.  
<https://www.academia.edu/download/80214730/download.pdf>
- Andika, P. (2021). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2021. *Skripsi*, 250.
- Andreas Yaputra & Toni Yoyo. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dalam Bekerja, Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infotama Teknologi Indonesia*.
- Angelia Isabel Huwae; Andy. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Putera Sumber Pangan Tangerang*.
- Bernita Orlando Wijaya & Andy. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bina Adidaya*.  
<https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1970>
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 391.
- Dr. H. Moh. Saiful Bahri, S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fanny Thalia, A. T. Y. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harsan Teknik Indonesia*. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1589/935>

- LATIFAH, N. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Bagian Packing PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut)*. <http://repositori.unsil.ac.id/id/eprint/3022>
- Lovie Angela Priscillia & Andy. (2022). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk –Honda Sales Operation*. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/1921/1198>
- Lubis et al. (2018). *Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia*.
- Natius, Rustandi; Nana, S. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Citra Karunia Sukses*. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1600/946>
- Ndruru, P. H., Zebua, S., & Bawamenewi, A. (2022). *Analisis Penggunaan Modal Kerja Untuk Meningkatkan Profitabilitas KSP 3 Cabang Hililaza*. 1(2), 261–267.
- Nur Anisah, P. (2021). *pengaruh kualitas pelayanan, promosi, penghargaan terhadap loyalitas pelanggan*. [http://repository.stei.ac.id/5372/3/BAB II.pdf](http://repository.stei.ac.id/5372/3/BAB%20II.pdf)
- Pramudya, A. (2023). *No Title*. Mekari.Com. <https://mekari.com/blog/kepuasan-kerja-karyawan/>
- Prof.Dr.Hj. Sedarmayanti, M.Pd., A. (2017). *No Title*.
- Purwanti, N. D., & Dewi, R. M. (2018). *Pengaruh jumlah kunjungan wisatawan terhadap pendapatan asli daerah kabupaten Mojokerto tahun 2006-2013*. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya*, 2(3), 1–12.
- Putri Handayani, M. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia*. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/2036/1313>
- Suparyanto dan Rosad (2015). (2020). 濟無No Title No Title No Title. *Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253*.
- Susan, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.