



Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Tiara Perkasa Mobil

Ihza Maisan Ghifari, Muhammad Yusuf
Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
ihzamaisanghifari@gmail.com*, m.yusuf@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tiara Perkasa Mobil. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, kinerja karyawan, serta keberlangsungan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, loyalitas yang lebih baik, serta kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian empiris untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, khususnya dari aspek komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal untuk mengetahui hubungan sebab akibat antarvariabel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 karyawan PT Tiara Perkasa Mobil, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, secara simultan ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiara Perkasa Mobil. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas komunikasi internal, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

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

1. Latar Belakang

Persaingan global menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal agar mampu bertahan dan berkembang. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif, kompeten, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Karimah et al., 2024). Kepuasan kerja menjadi indikator penting keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan dengan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan (Ishar et al., 2025).

Menurut Afandi (2018) dalam (Karimah et al., 2024), kepuasan kerja merupakan reaksi emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, baik yang bersifat menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Robbins dan Judge menyatakan bahwa organisasi dengan karyawan yang puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi dengan karyawan yang kurang puas (Martini et al., 2023). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

PT Tiara Perkasa Mobil sebagai perusahaan yang bergerak di bidang otomotif membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang operasional perusahaan. Kepuasan kerja karyawan di perusahaan seperti PT Tiara Perkasa Mobil menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyngkut faktor fisik dan psikologis (Fannysa et al., 2024).

Tabel 1. Kepuasan Kerja Karyawan PT Tiara Perkasa Mobil

No	Tahun	Gaji/Imbalan	Hubungan Karyawan	Antar	Kesempatan Pengembangan Karir	Kepemimpinan
1	2021	72%		80%	78%	81%
2	2022	75%		84%	80%	83%
3	2023	77%		88%	83%	85%
4	2024	80%		92%	86%	89%

Berdasarkan tabel 1. Hasil survei data internal perusahaan tahun 2021–2024, tingkat kepuasan kerja karyawan menunjukkan tren peningkatan pada aspek gaji, hubungan antar karyawan, pengembangan karier, dan kepemimpinan. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja agar peningkatan tersebut dapat dipertahankan dan ditingkatkan.

Beberapa faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi, menurut (Nuramdhani & Mahanani, 2023) komunikasi adalah proses interaktif pertukaran data antara koresponden. komunikasi yang efektif dapat membentuk saling pengertian antar anggota organisasi, sehingga mendukung kelancaran aktivitas kerja dan pencapaian tujuan (Rivando et al., 2024). 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. Dengan demikian bahwa semakin baik komunikasi yang diterapkan dalam penerapan, maka akan memberi pengaruh positif pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Pendapat ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Pramudya & Rochdianingrum, 2024) bahwa variabel komunikasi merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Ghita Avia Trans.

Faktor berikutnya adalah disiplin kerja. menurut (Ishar et al., 2025) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi dengan tujuan meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menghindari kelalaian, penyimpangan, atau kelalaian dalam melakukan tugas mereka. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena disiplin kerja yang baik dapat membantu menjaga kualitas kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan kolaboratif sehingga karyawan akan merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaannya (Wulandari et al., 2023). Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan, yang berdampak pada kepuasan kerja (Ishar et al., 2025). Pendapat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ishar et al., 2025) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain kedua faktor tersebut, terdapat faktor lain yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam memengaruhi kepuasan kerja, di mana kondisi yang nyaman, aman, dan tenram dapat membantu karyawan merasa puas dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya (Karimah et al., 2024). Lingkungan kerja yang baik dan kondusif memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena itu, perusahaan semakin berupaya meningkatkan lingkungan kerja agar karyawan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Menurut handoko (2008) dalam (Rika et al., 2025) Lingkungan adalah tingkat ketegangan yang mempengaruhi pikiran, emosi, dan kondisi seseorang. Oleh karena itu, lingkungan yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya dan pada akhirnya menganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, yang berarti karyawan akan menjadi puas dalam pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan (Nuramdhani & Maharani, 2023). Dengan demikian lingkungan kerja yang baik akan memberi pengaruh pada tingkat kepuasan yang tinggi. Pendapat ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jasmin et al., 2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. (Jasmin et al., 2023 dan Setyawan, 2023) menemukan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. (Mutahir et al., 2023) menyatakan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun, (Nuramdhani & Maharani, 2023) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih terdapat research gap yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiara Perkasa Mobil. Guna memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pengembangan sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiara Perkasa Mobil. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden Creswell dalam (Siroj et al., 2024).

Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan yang bekerja dalam PT Tiara Perkasa Mobil yaitu berjumlah 75 karyawan baik karyawan kontrak, magang (Internship). Sampai menggunakan Teknik *purposive sampling* agar penelitian ini lebih optimal seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner disusun menggunakan skala pengukuran yang mengacu pada indikator-indikator yang dikembangkan berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, sehingga instrumen yang digunakan memiliki dasar konseptual yang kuat. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data yang diperoleh terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik. Setelah seluruh pengujian terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan untuk menarik kesimpulan penelitian

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
1	Kepuasan Kerja (Y)	Menurut (Widiantoro & Lumban, 2024) Kepuasan kerja merupakan kondisi ideal yang harus dicapai. Hal ini karena sikap dan perasaan pegawai terhadap segala aspek lingkungan kerjanya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.	Pekerjaan itu sendiri	1. Tugas 2. Kesempatan belajar 3. Tanggung jawab
			Gaji saat ini	1. Sistem penggajian 2. Keadilan penggajian
			Kesempatan promosi	1. Peluang promosi
			Pimpinan	1. Gaya pemimpin
			Rekan kerja	1. Dukungan antar rekan kerja
2	Komunikasi (X1)	Komunikasi menurut Amirullah (2015) dalam (Ghania & Suryani, 2024) adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian proses yang memungkinkan individu lain untuk berkomunikasi, memahami, dan bertindak atas pemikiran yang ada dalam pikiran orang lain.	Informatif	1. Penyampaian informasi
			Regulatif	1. Keterlibatan orang-orang ditingkat manajemen 2. Pesan yang relevan
			Integratif	1. Formal 2. Informal
3	Disiplin Kerja (X2)	Menurut Veithzal Rivai (2011) dalam (Agussalim & Mappatombo, 2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk digunakan berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.	Tujuan kemampuan	1. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja 2. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja
			Tingkat kewaspadaan	1. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja 2. Menjaga dan merawat peralatan kerja
			Ketatahan pada standar kerja	1. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja 2. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya 3. Bekerja sesuai jam kerja
			Ketatahan pada peraturan kerja	1. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja

4 Lingkungan Kerja (X3)	Menurut (Armasnyah et al., 2024) Lingkungan Kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.	Etika kerja	1. Memiliki sikap dan, 2. Perilaku yang baik dalam bekerja.
		Udara	1. Suhu udara 2. Banyak uap air
		Warna	1. Kegembiraan karyawan 2. Ketenangan karyawan
		Pencahayaan	1. Cahaya penerangan 2. Sedikit membuat kesalahan 3. Mata tak lelah
		Suara	1. Perlu suara yang keras seperti mesin ketik dan pesawat telepon

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Rentang r hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	10	0,271 – 0,556	0,270	Valid
Komunikasi (X1)	10	0,305 - 1	0,270	Valid
Disiplin Kerja (X2)	10	0,302 – 1,000	0,270	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	10	0,380 – 0,959	0,270	Valid

Berdasarkan tabel 3. Hasil uji validitas menunjukkan, seluruh instrumen pernyataan dari masing-masing variabel, yaitu kepuasan kerja (Y), komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) dinyatakan VALID. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan r tabel sebesar 0,270. Dengan terpenuhinya kriteria validitas tersebut, maka seluruh item kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Selanjutnya, instrumen yang telah valid dapat dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya, yaitu uji reliabilitas.

Uji Realibilitas

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,895	Realibilitas baik
Komunikasi (X1)	0,876	Realibilitas baik
Disiplin Kerja (X2)	0,855	Realibilitas baik
Lingkungan Kerja (X3)	0,870	Realibilitas baik

Berdasarkan tabel 4. Hasil uji realibilitas menunjukkan, seluruh instrumen pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha setiap variabel berada di atas 0,8. Variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai 0,895, komunikasi (X1) sebesar 0,876, disiplin kerja (X2) sebesar 0,855, dan lingkungan kerja (X3) sebesar 0,870. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian konsisten dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi telah diuji melalui uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0.200 > 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai residual dalam model regresi penelitian ini berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dan pengujian hipotesis pada tahap berikutnya.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier yang tinggi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Dalam penelitian ini, hasil uji multikolinearitas menunjukkan setiap variabel independen memiliki nilai Tolerance < 1 dan VIF < 10 . Pada variabel Komunikasi (X1) memiliki nilai tolerance sebesar $0,304 < 1$ dan nilai VIF sebesar $3.290 < 1$, selanjutnya variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar $0,198 < 1$ dan nilai VIF sebesar $5.063 < 10$, dan yang terakhir lingkungan kerja (X3) memiliki nilai tolerance sebesar $0,267 < 1$ dan nilai VIF sebesar $3.746 < 10$. Maka dari itu setiap variabel memenuhi syarat bahwasanya penelitian ini dikatakan tidak ditemukan adanya multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot* dan hasilnya menunjukkan tidak adanya pola tertentu, sehingga model bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1 (Constant)	4.968	2.442		2.034	.047
Komunikasi (X1)	1.208	.097	1.165	12.457	.000
Disiplin Kerja (X2)	-.054	.127	-.050	-.429	.670
Lingkungan Kerja (X3)	-.272	.097	-.280	-2.811	.007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil 5, dapat dilihat yang telah disajikan dan diolah oleh peneliti, maka dari itu persamaan regresinya, sebagai berikut :

$$Y = 4.968 + 1.208 - 0,054 - 0,272 + e$$

Dengan adanya persamaan regresi diatas, maka dari itu dapat dianalisis, sebagai berikut :

Konstanta bernilai positif yaitu sebesar 4.968 mengindikasi bahwa variabel independen (komunikasi (x1), disiplin kerja kerja (x2) dan lingkungan kerja (x3)) bersifat konstan maka variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai positif.

Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X1) sebesar 1.208 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat variabel komunikasi naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 1.208.

Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,054 dengan tanda negatif menyatakan apabila tingkat variabel disiplin kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kepuasan kerja akan turun sebesar 0,054.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,272 dengan tanda negatif menyatakan apabila jika tingkat variabel lingkungan kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kepuasan kerja akan turun sebesar 0,272.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.870	.862	1.831
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan nilai koefisien determinasi/ R Square sebesar 0,870 atau sama dengan 87%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 87%. Sedangkan sisanya (100% - 87% = 13%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (uji t parsial)

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	4.968	2.442		2.034	.047
Komunikasi (X1)	1.208	.097	1.165	12.457	.000
Disiplin Kerja (X2)	-.054	.127	-.050	-.429	.670
Lingkungan Kerja (X3)	-.272	.097	-.280	-2.811	.007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 7. Hasil uji t sebesar 2.009 yang didapat melalui degree of freedom (df = n- k; df = 53 – 3 - 1 = 49) dan alpha (a = 0,05).

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan telah diolah uji t parsial dalam penelitian ini, pada variabel komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dari hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui thitung > ttabel (12,457 > 2,009) dengan nilai signifikan dari variabel komunikasi (X1) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan Ho ditolak dan menerima Ha, artinya bahwa variabel komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Tiara Perkasa Mobil.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan telah diolah uji t parsial dalam penelitian ini, pada variabel disiplin kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) dari hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui thitung < ttabel (-0,429 < 2,009) dengan nilai signifikan dari variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,670 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak, artinya bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Tiara Perkasa Mobil.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan telah diolah uji t parsial dalam penelitian ini, pada variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) dari hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui thitung > ttabel (-2,811 < 2,009) dengan nilai signifikan dari variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan Ho diterima dan Ha ditolak, artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Tiara Perkasa Mobil.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (uji f simultan)

Model	ANOVA ^a					
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1097.273	3	365.758	109.149	.000 ^b
	Residual	164.199	49	3.351		
	Total	1261.472	52			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 8. Di dapatkan dengan f tabel sebesar 3,187 yang didapat melalui *degree of freedom* (df = n- k; df = 53 – 3 - 1 = 49) dan alpha (a = 0,05). Oleh karena itu, menunjukkan bahwasanya secara bersama-sama variabel independen (komunikasi (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3)) memiliki pengaruh terhadap variabel

depenen (kepuasan kerja (Y). Angka di tabel tersebut menunjukkan fhitung $109,149 > ftabel 3,187$ nilai Signifikansi (Sig) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT Tiara Perkasa Mobil.

Diskusi

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang berjalan efektif antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan mampu meningkatkan rasa dihargai dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh (Mutahir et al., 2023; Utami et al., 2024) menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaannya, sehingga merasa lebih puas. Dengan demikian, Ho diterima dan Ha ditolak. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh (Adipura & Puspitasari, 2022; Sumanti & Firmansyah, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif membuat karyawan lebih fokus dan termotivasi dalam bekerja. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh (Almeyda & Gulo, 2022; Pradana & Santoso, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Simultan

Secara simultan, komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiara Perkasa Mobil. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh (Mutahir et al., 2023; Setyawan, 2023) menunjukkan bahwa komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tiara Perkasa Mobil. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas komunikasi, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan sistem komunikasi internal, menerapkan aturan disiplin secara adil dan konsisten, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Penelitian ini juga memberikan implikasi teoritis dalam memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Saran bagi perusahaan adalah agar terus mengevaluasi kebijakan terkait komunikasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi atau budaya organisasi agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

Referensi

1. Adipura, & Puspitasari, K. A. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA GEJAYAN INNOVA). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 1–25.
2. Agussalim, & Mappatombo, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8(1), 92–106.
3. Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Berdikari Matahari Logistik. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 2(4), 151–160. <https://library.tsm.ac.id/bacaditempat.php?57eebad8d53a8c0833c957757f15a51e/1/201780120>
4. Armasnyah, Safitri, R., Risnawati, & Basyid, A. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HALEYORA POWER AREA TANJUNGPINANG. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(8), 1595–1600.
5. Fannysa, Armalia, T., Suci, Putri, L., & Arga, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Tasikmalaya. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 13(1), 56–62.
6. Ghania, I., & Suryani, R. E. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Tunas Segar Indah. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 77–85. <https://doi.org/10.37817/jurnalmanajemen.v1i1>
7. Ishar, M., Latief, F., & Bahsoan, S. (2025).). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Bappeda Kota Solok. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 256–279. . <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i2.2037>
8. Jasmin, M., Ridwan, & Wahdanial, Ashara. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Malatunrungr Rezkindo. . *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 338–348.
9. Karimah, Azzahra, W., Wijaya, F., & Aziz, Mubarok. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 270–277. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3621>
10. Martini, D. H., Triatna, C., & Rosalin, E. (2023). Jurnal Tata Kelola Pendidikan. *Tata Kelola Pendidikan*. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp>
11. Mutahir, A., Muhlis, M., Irhas, I., Junior, A., Irfansyah, A., Putra, A. A., & Ayu, I. W. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. . *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan*, 6(1), 148–154. <https://doi.org/10.58406/jrkt.v6i1.1250>
12. Nuramdhani, D., & Maharani, E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ . *Ikraith-Ekonoma*, 6(3), 264–274.
13. Pradana, R. A., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Harapan Sejahtera Karya Utama Sidoarjo. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 686–699. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.714>
14. Pramudya, & Rochdianingrum. (2024). ngaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi , dan Teknologi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ghita Avia Trans (GATRANS). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(1), 1–17.
15. Rika, A., Andi, N., & Nurdin, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 47–59. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v3i1.1523>
16. Rivando, Y., Haris, Sulaksono, D., Pratama, Y., & Supriadi. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Jumka*, 1, 49–58.
17. Setyawan, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asher Tehnik Internasional. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 1–8.
18. Siroj, A. R., Fatimah, Septaria, D., Zahira, G., & Salsabila. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 11279–11289.
19. Sumanti, V., & Firmansyah. (2021). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor camat palibelo kabupaten bima. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 47–65.
20. Utami, Satya. Made. N., Sari, Ayunita. Nia. Putu. N., & Saraswati, S.. Ayu. Putu. N. (2024). pengaruh disiplin kerja,lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Wedanta Industri Nusantara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 2(2), 1331–1339.
21. Widiantoro, R., & Lumban, Gaol. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 63–85. <https://doi.org/10.32834/jsda.v6i1.757>
22. Wulandari, P. D., Rani, & Purwatiningsih. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 102–116.