

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Tunas Toyota Tangerang

Salma Julia Putri Suryadi¹, Susanti²

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat, Indonesia

Email: salmajuliaputrisuryadi@gmail.com¹ susanti.sus@bsi.ac.id²

Submit 12-07-2026	Revisi 20-07-2026	Terima 22-07-2026	Terbit Online 28-07-2026
----------------------	----------------------	----------------------	-----------------------------

ABSTRAK

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada Tunas Toyota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini didasari oleh masih ditemukannya sejumlah kondisi lingkungan kerja yang perlu diperbaiki serta kendala komunikasi internal yang berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 57 karyawan dan sampel sebanyak 51 responden yang ditentukan melalui teknik purposive sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (t hitung 3,324 > t tabel 2,011; sig. 0,002), komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan menjadi variabel paling dominan (t hitung 9,085 > t tabel 2,011; sig. 0,000), serta lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (F hitung 162,574 > F tabel 3,191; sig. 0,000) dengan kontribusi sebesar 87,1%. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbaikan kondisi tempat kerja dan efektivitas komunikasi organisasi secara bersama-sama dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
Kata Kunci: lingkungan kerja, komunikasi, kepuasan kerja.

ABSTRACT

Abstract - This study aims to examine the effect of work environment and communication on employee job satisfaction at Tunas Toyota Tangerang, both partially and simultaneously. The study is motivated by several work environment conditions that still require improvement and internal communication issues that may affect employee job satisfaction. A quantitative approach was employed with a population of 57 employees and a sample of 51 respondents selected through purposive sampling. Primary data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics 25. The results show that work environment has a positive and significant effect on job satisfaction (t count 3.324 > t table 2.011; sig. 0.002), communication has a positive and significant effect and is the most dominant variable (t count 9.085 > t table 2.011; sig. 0.000), and work environment and communication simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction (F count 162.574 > F table 3.191; sig. 0.000), contributing 87.1%. These findings indicate that improving workplace conditions and organizational communication effectiveness together can enhance employee job satisfaction.
Keywords: work environment, communication, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dan transformasi yang cepat pada era global menuntut sumber daya manusia di sektor industri mampu berkompetisi dengan tenaga kerja dari berbagai negara. Sumber daya manusia merupakan unsur fundamental organisasi sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang efektif, efisien, dan inovatif agar perusahaan dapat mencapai tujuannya (Yaputra & Yoyo, 2023).

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kondisi lingkungan kerja

dan efektivitas komunikasi organisasi. Tunas Toyota Tangerang, sebagai diler resmi penjualan mobil Toyota, dalam menjalankan operasionalnya memerlukan lingkungan kerja yang kondusif serta komunikasi yang efektif agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara informal yang dilakukan peneliti, masih ditemukan sejumlah kondisi lingkungan kerja yang belum optimal, seperti fasilitas pendingin ruangan, peralatan kantor, serta gangguan jaringan internet pada waktu tertentu. Selain itu, ditemukan pula kendala

komunikasi berupa penyampaian informasi dari atasan yang belum diterima secara merata oleh seluruh karyawan serta pembagian jadwal dan tanggung jawab yang terkadang kurang jelas.

Kajian literatur terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi (research gap) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. (Umroh, 2024) menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh komunikasi dan lingkungan kerja. Sebaliknya (Permadi & Wiranti, 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja hanya dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh nyata. Adapun (Tzahira et al., 2024) menyimpulkan bahwa baik lingkungan kerja maupun komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel terhadap kepuasan kerja bersifat kontekstual dan perlu diuji kembali pada objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja; (2) menganalisis pengaruh parsial komunikasi terhadap kepuasan kerja; dan (3) menganalisis pengaruh simultan lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada Tunas Toyota Tangerang. Kebaruan (novelty) penelitian ini terletak pada objek penelitian yang belum pernah diteliti sebelumnya, sehingga hasilnya diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan sekaligus memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia.

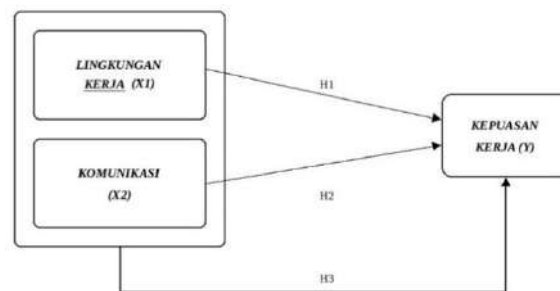
Menurut sedarmayanti dalam (Umroh, 2024; Clarissa & Rani, 2026; Husaini, 2026) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan perkakas dan material yang dihadapi, situasi di sekitar tempat kerja, metode pelaksanaan tugas, hingga tata kelola kerja secara individu maupun kelompok. Variabel ini diukur melalui tujuh indikator, yaitu: (1) penerangan, (2) suhu, (3) suara bising, (4) peralatan kerja, (5) keamanan, (6) hubungan atasan dengan bawahan, dan (7) hubungan antarkaryawan.

Menurut Umam dalam (Simbolon et al., 2022) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain, berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar, dan negosiasi. Variabel ini diukur melalui lima indikator, yaitu: (1) kejelasan, (2) ketepatan, (3) konteks, (4) alur, dan (5) budaya.

Menurut Robbins dan Judge 2015 dalam (Fauziah et al., 2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang merupakan hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Variabel ini diukur melalui lima indikator, yaitu: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) promosi, (4) pengawasan, dan (5) rekan kerja.

Kerangka berpikir penelitian ini menempatkan lingkungan kerja (X1) dan komunikasi (X2) sebagai variabel bebas yang memengaruhi kepuasan kerja (Y)

sebagai variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.



Sumber: (peneliti, 2026)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H1: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; H2: komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; H3: lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner (Abdilla et al., 2021). Data primer diperoleh langsung dari responden melalui angket berskala Likert 1-5, sedangkan data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi dan kepustakaan yang relevan. Penelitian dilaksanakan di Tunas Toyota Tangerang yang beralamat di Jl. Raya Merdeka No. 80, Cimone Jaya, Kecamatan Karawaci, Kota Tangerang, pada periode Mei-Juni 2026.

Populasi penelitian berjumlah 57 karyawan yang tersebar pada divisi kepala cabang, customer relation coordinator, bengkel, administrasi, dan sales. Sampel ditentukan menggunakan teknik non-probability sampling melalui purposive sampling dengan kriteria: (1) berstatus karyawan tetap; (2) terlibat aktif dalam operasional perusahaan; dan (3) bukan bagian dari jajaran manajemen puncak. Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh 51 responden sebagai sampel penelitian.

Variabel lingkungan kerja (X1) diukur melalui tujuh indikator, yaitu penerangan, suhu, suara bising, peralatan kerja, keamanan, hubungan atasan-bawahan, dan hubungan antarkaryawan (Umroh, 2024). Variabel komunikasi (X2) diukur melalui lima indikator, yaitu kejelasan, ketepatan, konteks, alur, dan budaya (Simbolon et al., 2022). Variabel kepuasan kerja (Y) diukur melalui lima indikator berdasarkan (Fauziah et al., 2022) yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F), serta uji

koefisien determinasi (R^2). Seluruh pengujian statistik dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 25.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi Data dan Karakteristik Responden

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki rentang skor 39-70 dengan mean 59,22 dan standar deviasi 6,78; variabel komunikasi memiliki rentang skor 32-50 dengan mean 42,73 dan standar deviasi 4,65; sedangkan variabel kepuasan kerja memiliki rentang skor 30-50 dengan mean 42,25 dan standar deviasi 4,82, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	N	Min	Maks	Mean	Std. Dev
Lingkungan Kerja	51	39,00	70,00	59,22	6,78
Komunikasi	51	32,00	50,00	42,73	4,65
Kepuasan Kerja	51	30,00	50,00	42,25	4,82

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Mean yang lebih tinggi dibandingkan standar deviasi pada ketiga variabel mengindikasikan sebaran data yang homogen dan konsisten. Karakteristik responden menunjukkan dominasi karyawan laki-laki (66,7%), berusia di bawah 25 tahun (39,2%), dan memiliki masa kerja di bawah 1 tahun (41,2%), namun tetap didukung oleh karyawan senior dengan masa kerja di atas 7 tahun (27,5%).

3.2. Uji Kualitas Data

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung (corrected item-total correlation) tiap butir pernyataan terhadap nilai r-tabel sebesar 0,2759 ($df = n - 2 = 49$; $\alpha = 5\%$). Suatu butir dinyatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ dengan signifikansi $p < 0,05$. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja (X1) disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
P1	0,355	0,2759	0,011	Valid
P2	0,500	0,2759	0,000	Valid
P3	0,626	0,2759	0,000	Valid
P4	0,669	0,2759	0,000	Valid
P5	0,739	0,2759	0,000	Valid
P6	0,700	0,2759	0,000	Valid
P7	0,715	0,2759	0,000	Valid
P8	0,744	0,2759	0,000	Valid
P9	0,847	0,2759	0,000	Valid

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
P10	0,610	0,2759	0,000	Valid
P11	0,775	0,2759	0,000	Valid
P12	0,743	0,2759	0,000	Valid
P13	0,658	0,2759	0,000	Valid
P14	0,512	0,2759	0,000	Valid

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Pada Tabel 2, seluruh 14 butir instrumen lingkungan kerja dinyatakan valid karena nilai r-hitung secara konsisten melampaui r-tabel 0,2759 dengan signifikansi $p < 0,05$. Nilai r-hitung berkisar antara 0,355 (P1) hingga 0,847 (P9).

Hasil uji validitas variabel komunikasi (X2) disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Komunikasi

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
P1	0,703	0,2759	0,000	Valid
P2	0,737	0,2759	0,000	Valid
P3	0,589	0,2759	0,000	Valid
P4	0,767	0,2759	0,000	Valid
P5	0,859	0,2759	0,000	Valid
P6	0,709	0,2759	0,000	Valid
P7	0,804	0,2759	0,000	Valid
P8	0,704	0,2759	0,000	Valid
P9	0,683	0,2759	0,000	Valid
P10	0,723	0,2759	0,000	Valid

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Pada Tabel 3, seluruh 10 butir instrumen komunikasi dinyatakan valid karena nilai r-hitung melebihi r-tabel 0,2759 dengan signifikansi 0,000. Nilai r-hitung berkisar antara 0,589 (P3) hingga 0,859 (P5).

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y) disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
P1	0,714	0,2759	0,000	Valid
P2	0,777	0,2759	0,000	Valid
P3	0,571	0,2759	0,000	Valid
P4	0,835	0,2759	0,000	Valid

Pernyataan	r- hitung	r-tabel	Sig.	Keterangan
P5	0,778	0,2759	0,000	Valid
P6	0,655	0,2759	0,000	Valid
P7	0,775	0,2759	0,000	Valid
P8	0,645	0,2759	0,000	Valid
P9	0,830	0,2759	0,000	Valid
P10	0,664	0,2759	0,000	Valid

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Pada Tabel 4, seluruh 10 butir instrumen kepuasan kerja dinyatakan valid karena nilai r-hitung melebihi r-tabel 0,2759 dengan signifikansi 0,000. Nilai r-hitung berkisar antara 0,571 (P3) hingga 0,835 (P4).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid, dengan nilai r-hitung yang secara konsisten melampaui r-tabel sebesar 0,2759 ($df = 49$; $\alpha = 5\%$) dan nilai signifikansi $p < 0,05$. Nilai r-hitung untuk variabel lingkungan kerja berkisar 0,355-0,847, variabel komunikasi 0,589-0,859, dan variabel kepuasan kerja 0,571-0,835. Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan seluruh variabel berada pada kategori sangat reliabel, sebagaimana disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,899	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,901	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,900	Reliabel

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

3.3. Uji Asumsi Klasik Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, model diuji terlebih dahulu dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

N	Test Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)
51	0,105	0,200

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,961	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komunikasi	0,330	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,961 dan komunikasi sebesar 0,330, keduanya $> 0,05$, sehingga model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,428	2,335	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komunikasi	0,428	2,335	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026)

Nilai tolerance sebesar 0,428 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 2,335 (< 10) untuk kedua variabel bebas mengonfirmasi tidak terdapat multikolinearitas antarvariabel independen. Dengan demikian, model regresi yang dikembangkan telah memenuhi seluruh prasyarat uji asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

3.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) menggunakan ukuran sampel (n) = 51 dan derajat kebebasan (df) = 48 ($df = n - k - 1$), sehingga diperoleh nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (two-tailed) sebesar 2,011, sebagaimana disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji T

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-0,669	2,406	-	-0,278	0,782
Lingkungan Kerja (X1)	0,187	0,056	0,263	3,324	0,002
Komunikasi (X2)	0,745	0,082	0,719	9,085	0,000

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026). *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

Nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 3,324 ($> t$ tabel 2,011) dengan sig. 0,002, sehingga H1 diterima: lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial. Variabel komunikasi menghasilkan t hitung 9,085 ($> t$ tabel

2,011) dengan sig. 0,000, sehingga H2 diterima: komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan pengaruh yang jauh lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja.

Pengujian hipotesis secara simultan (uji F) menggunakan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 48$ pada taraf kekeliruan alfa 0,05, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,191, sebagaimana disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1013,996	2	506,998	162,574	0,000
Residual	149,691	48	3,119	-	-
Total	1163,686	50	-	-	-

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026). a. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*; b. *Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja*

Uji F menghasilkan F hitung sebesar 162,574 ($> F$ tabel 3,191) dengan sig. 0,000, sehingga H3 diterima: lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = -0,669 + 0,187X_1 + 0,745X_2$, sebagaimana disajikan pada Tabel 11. Nilai koefisien yang positif pada kedua variabel menunjukkan hubungan yang searah dengan kepuasan kerja.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-0,669	2,406	-	-0,278	0,782
Lingkungan Kerja (X1)	0,187	0,056	0,263	3,324	0,002
Komunikasi (X2)	0,745	0,082	0,719	9,085	0,000

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026). *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

Nilai konstanta sebesar -0,669 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja dan komunikasi diasumsikan bernilai nol, maka kepuasan kerja berada pada -0,669. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,187 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,187 satuan, sedangkan koefisien komunikasi sebesar 0,745 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan komunikasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,745 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Besarnya koefisien komunikasi yang melebihi lingkungan kerja

mengonfirmasi bahwa komunikasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kontribusi atau sumbangan efektif setiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dihitung dengan mengalikan nilai Standardized Coefficients Beta dengan nilai Zero-order Correlation, kemudian dikalikan 100%, sebagaimana disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12. Koefisien Determinasi Parsial

No	Variabel Penelitian	Beta	Zero-order	Beta $\times$ Zero-order	Sumbangan Efektif
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,263	0,806	0,21198	21,2%
2	Komunikasi (X2)	0,719	0,917	0,65932	65,9%
	Total	-	-	0,87130	87,1%

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2026

Hasil perhitungan pada Tabel 12 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 21,2% terhadap kepuasan kerja ($0,263 \times 0,806 = 0,21198$), sedangkan komunikasi memberikan kontribusi sebesar 65,9% ($0,719 \times 0,917 = 0,65932$), dengan total sumbangan efektif 87,1% yang konsisten dengan nilai R Square. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun kedua variabel sama-sama berpengaruh signifikan secara parsial, kontribusi riil komunikasi jauh lebih besar dibandingkan lingkungan kerja, sehingga komunikasi merupakan variabel paling dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja karyawan Tunas Toyota Tangerang.

Kemampuan model regresi secara simultan dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) pada Tabel 13.

Tabel 13. Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,933	0,871	0,866	1,76594

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2026). a. *Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja*; b. *Dependent Variable: Kepuasan Kerja*

Uji koefisien determinasi pada Tabel 13 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,871, yang berarti 87,1% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama, sedangkan sisanya 12,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,866 turut memperkuat keandalan estimasi model regresi yang dikembangkan.

3.5. Pembahasan

Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada penelitian ini sejalan dengan temuan (Komariah et al., 2024), (Ricy et al., 2025), (Sateguh et al., 2023), (Sitompul et al., 2022), dan (Aprilian et al., 2024) yang juga menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Kondisi pencahayaan, suhu ruangan, ketersediaan peralatan kerja, jaminan keamanan, serta harmonisnya relasi antarkaryawan pada Tunas Toyota Tangerang terbukti mendukung terciptanya kenyamanan psikologis karyawan dalam bekerja. Temuan ini konsisten dengan konsep Sedarmayanti (dalam Umroh, 2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh sarana fisik, material, dan situasi di sekitar tempat kerja yang memengaruhi pelaksanaan tugas karyawan, sehingga perbaikan pada aspek tersebut berkontribusi langsung terhadap kenyamanan psikologis dan kepuasan kerja. Namun demikian, temuan ini berbeda dengan (Tzahira et al., 2024) yang tidak menemukan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sebuah perbedaan yang diduga bersumber dari karakteristik objek dan budaya organisasi yang berbeda.

Komunikasi terbukti menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kepuasan kerja pada penelitian ini, konsisten dengan temuan (Ricy et al., 2025), (Sitompul et al., 2022), (Aprilian et al., 2024) dan (Tama, 2022). Kejelasan informasi, ketepatan penyampaian pesan, kesesuaian konteks komunikasi, serta budaya saling menghargai perbedaan pendapat di lingkungan Tunas Toyota Tangerang terbukti mampu mendorong kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Kontribusi dominan komunikasi ini mengindikasikan bahwa efektivitas interaksi antara pimpinan dan karyawan, maupun antarkaryawan, memiliki peran yang lebih besar dibandingkan perbaikan fasilitas fisik semata.

Secara simultan, lingkungan kerja dan komunikasi mampu menjelaskan 87,1% variasi kepuasan kerja karyawan, memperkuat temuan Ricy dkk. (2025), Sitompul dkk. (2022), dan Aprilian dkk. (2024) mengenai pentingnya integrasi kedua faktor tersebut. Hasil ini juga mendukung pandangan Robbins dan Judge (2015, dalam Fauziah et al., 2022) yang memaknai kepuasan kerja sebagai keadaan afektif berupa emosi positif karyawan yang bersumber dari penilaian terhadap karakteristik pekerjaan yang dijalankannya, sehingga kepuasan kerja akan meningkat lebih optimal apabila lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi yang efektif difasilitasi secara bersamaan oleh perusahaan. Temuan ini memberikan bukti empiris bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan Tunas Toyota Tangerang akan lebih optimal apabila kebijakan perbaikan lingkungan kerja dan penguatan komunikasi organisasi dilakukan secara bersamaan, bukan secara parsial.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Tunas Toyota Tangerang secara parsial. Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial, bahkan menjadi variabel yang paling dominan dibandingkan lingkungan kerja. Secara simultan, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 87,1%, sedangkan sisanya 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan, di antaranya cakupan sampel yang terbatas pada 51 karyawan di satu perusahaan sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati, desain penelitian yang bersifat cross-sectional sehingga belum menangkap dinamika kepuasan kerja dari waktu ke waktu, serta pengumpulan data melalui kuesioner elektronik yang berpotensi menimbulkan bias respons karena objektivitas pengisian berada di luar kendali peneliti.

Temuan ini penting karena membuktikan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan sektor otomotif tidak cukup hanya bertumpu pada perbaikan fasilitas fisik, melainkan harus diiringi penguatan komunikasi organisasi yang justru berperan lebih dominan. Implikasi praktis dari temuan ini dapat diterapkan oleh manajemen Tunas Toyota Tangerang untuk merancang kebijakan yang mengintegrasikan perbaikan lingkungan kerja dengan penguatan sistem komunikasi secara serentak.

Bagi perusahaan, disarankan untuk terus memelihara dan meningkatkan kualitas fasilitas fisik tempat kerja serta membangun struktur komunikasi yang transparan dan efisien antara pimpinan dan karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan, memperluas ukuran sampel ke beberapa cabang atau diler otomotif sejenis, serta menerapkan desain penelitian longitudinal agar dinamika kepuasan kerja dapat terpotret secara lebih representatif dari waktu ke waktu.

REFERENSI

- Abdilla, L. A., HS, S., Muniarty, P., Retnandari, I. N. S. D., Wulandari, Sinambela, A. H. P. S., Mansur, Hamzah, T. Z. A. A., Firmansyah, H., Rismadi, S. A. B., Purba, S., Gazi, & Sina, I. (2021). *Metodologi Penelitian Analisis Data Comprehensive*. Yayasan Insan Shodiqin Gunung Jati.
- Aprilian, R., Ariani, M., & Yuliani, T. (2024).

- PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN AUTO2000 MT. HARYONO BALIKPAPAN. *JOURNAL GEOEKONOMI*, 15(1), 401–413. [https://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoeconomy/article/view/495](https://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoeкономи/article/view/495)
- Clarissa, E., & Rani, R. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Memajukan Ilmu dan Kebudayaan Jakarta Barat: The Influence of Situational Leadership and Work Environment on Employee Performance at the West Jakarta Foundation for the Advancement of Science and Culture. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(4), 688–695. <https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i4.515>
- Fauziah, V., Zebua, Y., Saol, R., & Hendry, M. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu*. 10(1). <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/ekonomika/article/view/2217>
- Husaini, A. Z. P., Elvira, L., & Revita, M. L. D. E. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping pada PT Claro Kreasi Abadi : The Influence of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Housekeeping Employees at PT Claro Kreasi Abadi. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Cakrawarti*, 1(2), 233–247. <https://doi.org/10.67183/jmac.v1i2.33>
- Komarlah, S., Kristanto, Y., & Taryanto. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Favorite Abadi Sejahtera. *Jurnal Minfo Polgan*, 13, 910–918. <https://www.jurnal.polgan.ac.id/index.php/jmp/article/view/13846>
- Permadi, A. D., & Wiranti, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Majalaya. *Jurnal Dimamu*, 1(2), 208–214. <https://jurnal.masoemiversity.ac.id/index.php/dimamu/article/view/479>
- Ricy, M. A., Ramadhan, R. R., & Setianingsih, R. (2025). Pengaruh Komunikasi , Lingkungan Kerja , dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 5(1), 480–495. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1631>
- Sateguh, M., Rismansyah, & Novalia, N. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BADAN PENGELOLAAN PAJAK DAERAH KOTA PALEMBANG. *JOURNAL GEOEKONOMI*, 14, 115–127. <https://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoeconomy/article/view/2641631>
- Simbolon, S., Simbolon, D. M., & Parhusip, P. T. (2022). *LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT . UNITED ROPE MEDAN*. 22(September), 355–368. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/2141
- Sitompul, P., Tinambunan, A. P., Ritonga, S., & S., J. K. F. (2022). *PENGARUH KOMITMEN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. HILON SUMATERA*. 1(2), 120–133. <https://ejournal.ust.ac.id/index.php/KUKIMA/article/view/2281>
- Tama, A. M. (2022). Pengaruh Motivasi , Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Wilujeng Kediri. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 1(4). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jekombis/article/view/606>
- Tzahira, G., Yuliani, T., & Waty, M. (2024). *PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SMK NEGERI 1 BALIKPAPAN*. <https://jurnal.peko.uniba-bpn.ac.id/index.php/Edueco/article/view/465>
- Umroh, C. M. I. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. <https://ejournal.stiesia.ac.id/jimbis/article/view/6508>
- Yaputra, A., & Yoyo, T. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi Dalam Bekerja , Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Infotama Teknologi Indonesia*. 1, 1–10. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/view/2028>