

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi pada PT Puspita Agro Tirta

¹Intan Fadillah, ²Sari Marliani, ³July Yuliani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang

¹mn21.intanfadillah@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²sari.marliani@ubpkarawang.ac.id,

³july.yuliani@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

More than 40% of households in Indonesia rely on bottled drinking water (AMDK). The research aims to analyze the effect of communication and work environment on job satisfaction at PT Puspita Agro Tirta. The validity of the research data with quantitative methods. Data were obtained through a questionnaire involving 72 PT Puspita Agro Tirta employees, using Hair's formula, where the number of indicators $\times 5$, which means the sample = $14 \times 5 = 70$ respondents for sampling. The analysis model uses SmartPLS-3.0 SEM based on PLS. The results showed that Communication has a significant effect on Job Satisfaction by 66.3%, where the delivery of tasks with the indicator "use of the right words" is the largest indicator based on the outer loading value, and the Work Environment is proven to moderate the relationship. The results of this study indicate that a comfortable work environment can improve employee performance despite the many pressures at work, and high employee satisfaction reflects the success and stability of the company. Therefore, Leaders need to improve responsiveness to feedback and concern for employees, as both are still low. Open and empathetic responses will improve communication and increase job satisfaction.

Keywords: Communication, Work Environment, Job Satisfaction, PT. Puspita Agro Tirta

ABSTRAK

Di Indonesia, lebih dari 40% rumah tangga bergantung pada Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Riset bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Puspita Agro Tirta. Keabsahaan data penelitian dengan metode kuantitatif. Data diperoleh melalui kuesioner yang melibatkan 72 karyawan PT. Puspita Agro Tirta, dengan rumus Hair dimana jumlah indikator $\times 5$, yang berarti sampel = $14 \times 5 = 70$ responden untuk pengambilan sampel. Model analisis menggunakan SmartPLS-3.0 SEM berbasis PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 66,3%, dimana penyampaian tugas dengan indikator "penggunaan kata yang tepat" menjadi indikator terbesar berdasarkan nilai outer loading, dan Lingkungan Kerja terbukti memoderasi hubungan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan kinerja karyawan meskipun ada banyak tekanan di tempat kerja, dan kepuasan karyawan yang tinggi mencerminkan keberhasilan dan stabilitas perusahaan. Oleh karena itu, Pemimpin perlu meningkatkan respons terhadap masukan dan kepedulian terhadap karyawan, karena kedua hal tersebut masih rendah. Respons terbuka dan empati akan memperbaiki komunikasi serta meningkatkan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, PT. Puspita Agro Tirta

PENDAHULUAN

Konsumsi air minum dalam kemasan (AMDK) di Indonesia terus meningkat, dengan data BPS yang menunjukkan bahwa pada tahun 2023, lebih dari 40% rumah tangga akan bergantung pada air isi ulang bermerek (Siti Sarahjauhari, 2024). Pasar sangat kompetitif, didorong oleh permintaan akan pilihan minuman yang bersih dan sehat, dengan air minum dalam kemasan bermerek dianggap sebagai pilihan yang lebih aman dan ramah lingkungan. Didukung sesuai Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 4 Tahun 2019 “Penerapan dan pemantauan SNI untuk air mineral, air desalinasi, air minum alami, dan air minum yang belum diolah diatur oleh BSN melalui sertifikasi, uji kualitas, dan audit kepatuhan” (Perindustrian, 2012) dan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012, menekankan pentingnya kepatuhan dan tanggung jawab sosial, yang menyoroti peluang pertumbuhan yang signifikan dalam industri AMDK.

PT Puspita Agro Tirta memegang peranan penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, khususnya dalam penyediaan air bersih dan sehat. Manajemen yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan operasional, termasuk membina hubungan yang kuat di antara karyawan untuk menjaga motivasi. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia, yang menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif untuk memastikan kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dari sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2020) kepuasan ini muncul dari perbandingan antara kondisi kerja yang dialami dengan harapan atau kebutuhan individu (Simanjuntak et al., 2023) dan yang secara signifikan memengaruhi kinerja dan produktivitas dalam suatu organisasi (Ruki, 2024). Kepuasan kerja yang tinggi, khususnya di lingkungan seperti PT Puspita Agro Tirta, meningkatkan efektivitas tugas dan layanan masyarakat (Azhari, 2020) sementara kepuasan yang rendah dapat menghambat upaya tersebut dan berdampak negatif pada keberhasilan organisasi. Komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sandra, 2021; Setioningtyas & Dyatmika, 2020; Simbolon et al., 2022) mendukung pendapat bahwa secara simultan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap komunikasi dan lingkungan kerja. (Siti Muryani, Siti Fatonah, 2022) menyatakan bahwa secara simultan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi dan lingkungan kerja.

Komunikasi yang efektif merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja (Simbolon et al., 2022) karena komunikasi yang efektif mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan pemahaman tugas, dan meminimalkan konflik antara karyawan dan atasan (Mutahir et al., 2023). komunikasi yang baik meningkatkan keterlibatan dan kepercayaan, yang berujung pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Hamri et al., 2025). Penelitian ini sejalan dengan (Mutahir et al., 2023; Mulyono Burhan, John E.H.J. FoEh, 2022; Simbolon et al., 2022; Wibowo & Iswanto, 2021) yang menyatakan bahwa komunikasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Namun temuan tersebut berbeda dengan penelitian (Lilis Sulistyani, 2024) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selain komunikasi, Lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja, di samping komunikasi yang efektif. Lingkungan yang mendukung, yang dicirikan oleh kondisi fisik yang baik seperti suhu dan tingkat kebisingan, serta dukungan sosial dan budaya kerja yang positif, meningkatkan kenyamanan dan motivasi karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan peningkatan stres dan penurunan kepuasan kerja. Menurut (Al-refaei et al., 2023) Lingkungan kerja yang positif juga mendorong keterlibatan karyawan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas. Karena itu, pemahaman terhadap peran lingkungan dan kepuasan kerja menjadi kunci dalam membangun komunikasi yang optimal. Hasil penelitian (Indra dan Rialmi, 2022; Setioningtyas dan Dyatmika, 2020; Simbolon et al., 2022) membenarkan pendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. (Lilis Sulistyani, 2024), yang dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT Puspita Agro Tirta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi air minum dalam kemasan, yang bertujuan untuk menyediakan air minum yang bersih dan berkualitas tinggi bagi masyarakat. Perusahaan ini menggunakan teknologi modern dan mematuhi standar pemrosesan yang ketat untuk memastikan keamanan produknya. PT Puspita Agro Tirta berlokasi di Kp. Ciseupan RT. 11RW. 03 Desa Ciracas Kec. Kecamatan Kiarapedes. Kabupaten Purwakarta. Purwakarta. Dan mempekerjakan 72 karyawan. Namun, meskipun berfokus pada kualitas produk, komunikasi yang terjadi kurang antara atasan dan karyawan dan pekerjaan yang monoton, selain itu lingkungan kerja dilaporkan tidak nyaman dan bising, ruang kerja yang sempit, ventilasi yang buruk, dan fasilitas yang tidak memadai yang memengaruhi produktivitas karyawan.

Untuk menjawab permasalahan peneliti melakukan prasurvei kepada 30 responden. Hasil pra-survei ini mencakup kondisi komunikasi dan lingkungan kerja di PT Puspita Agro Tirta.

Berikut adalah hasil pra survei kepada 30 responden pada variabel kepuasan kerja:

Tabel 1. Hasil Pra Survei Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
Kepuasan Kerja					
1	Apakah pekerjaan anda monoton?	5	16,67%	25	83,33%
2	Apakah upah yang diberikan sudah sesuai?	4	13,33%	26	86,7%
3	Apakah atasan memberikan arahan pelaksanaan tugas?	3	10%	27	90%
4	Apakah rekan kerja Anda di PT Puspita Agro Tirta membantu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan?	2	6,67%	28	93,33%

Sumber: Data Pra Survey Dianalisis (2024)

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT Puspita Agro Tirta dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti aspek pekerjaan, gaji, arahan tugas, dan suasana kerja. Karyawan menyatakan ketidakpuasan karena tugas yang monoton, kurangnya arahan, dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, dengan terbatasnya interaksi antar rekan kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Sandra, 2021; Setioningtyas & Dyatmika, 2020; Simbolon et al., 2022) yang menyoroti dampak positif komunikasi dan lingkungan kerja yang mendukung terhadap kepuasan kerja secara simultan.

Diharapkan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat melalui penambahan variasi pekerjaan, peningkatan kualitas bimbingan yang diberikan oleh atasan, serta terciptanya suasana kerja yang lebih baik. Pada gilirannya, hal ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

Hasil Survei yang dilakukan terhadap 30 responden menunjukkan tanggapan mereka mengenai variabel komunikasi sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pra-Survei variabel Komunikasi

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
Komunikasi					
1	Apakah dalam penyampaian tugas atasan sudah menggunakan kata yang tepat dalam penyampaianya?	3	10%	27	90%
2	Apakah penyampaian tugas sudah sesuai menggunakan bahasa yang sopan?	5	16,67%	25	83,33%
3	Apakah penyampaian tugas sudah sesuai menggunakan bahasa yang halus?	5	16,67%	25	83,33%
4	Apakah penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan sudah dimengerti?	5	16,67%	25	83,33%
5	Apakah informasi yang diterima sudah sesuai dengan tugas?	8	26,67%	22	73,33%

Sumber: Data Pra Survey Dianalisis (2024)

Hasil survei mengenai variabel komunikasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami kesulitan dalam berkomunikasi dengan atasan. Terlihat bahwa masih belum ada progres dalam penyelesaian tugas, penggunaan kalimat yang sopan dan bahasa yang halus, serta kurangnya tanggapan dan penerimaan informasi. Dari kesimpulan ini, dapat disimpulkan bahwa komunikasi di PT Puspita Agro Tirta berada pada tingkat yang kurang baik. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang disampaikan oleh (Mutahir et al., 2023; Mulyono Burhan, John E.H.J. FoEh, 2022; Simbolon et al., 2022; Wibowo & Iswanto, 2021) yang menegaskan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, hasil pra-survei terhadap 30 responden mengenai variabel lingkungan kerja.

Tabel 3. Hasil Pra Survei Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
Lingkungan Kerja					
1	Apakah pencahayaan di ruang tempat kerja anda sesuai dengan standar?	7	23,33%	23	76,67%
2	Apakah suhu ruangan sudah sesuai dengan yang diinginkan?	5	16,67%	25	83,33%
3	Apakah sirkulasi udara di dalam ruangan sesuai dengan SOP?	11	36,67%	19	63,33%
4	Apakah tempat kerja Anda tergolong bising dan mengganggu kenyamanan kerja?	5	16,67%	25	83,33%
5	Apakah suasana kerja sudah sesuai dengan yang diharapkan?	7	23,33%	23	76,67%

Sumber: Data Pra Survey Dianalisis (2024)

Hasil survei lingkungan kerja di PT Puspita Agro Tirta menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa kondisi tempat kerja masih jauh dari kata ideal. Beberapa aspek yang menjadi sorotan mencakup pencahayaan, suhu ruangan, sirkulasi udara, serta tingkat kebisingan yang dapat memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan. Temuan ini menggambarkan bahwa keadaan lingkungan kerja yang kurang memadai berpotensi besar menurunkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan dalam aspek-aspek lingkungan kerja tersebut. Penelitian sebelumnya (Indra & Rialmi, 2022; Setioningtyas & Dyatmika, 2020; Simbolon et al., 2022) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Untuk mendapatkan Kepuasan kerja, karyawan harus merasa senang dalam bekerja, dan mendapatkan arahan dalam pekerjaan. Tak hanya itu, komunikasi juga harus baik dan dilakukan 2 arah untk mendapatkan *feedback*. Selain dari komunikasi juga adanya lingkungan yang baik, kondusif, dan nyaman. Seperti pencahayaan, suhu ruangan, sirkulasi udara, kebisingan tempat, adanya komunikasi yang baik sehingga bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman dan puas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Setioningtyas & Dyatmika, 2020; Simbolon et al., 2022) secara simultan berpengaruh signifikan. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik memilih judul

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi Pada Pt Puspita Agro Tirta.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen

Manajemen juga dapat diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengerahan dan pengawasan dengan tujuan mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien (Ichsan, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai bagian dari organisasi yang bertanggung jawab dalam merekrut, melatih, mengembangkan, dan mengelola karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Komalasari, 2022). Sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai jasa atau tenaga kerja yang dapat memberikan kontribusi dalam proses produksi.

Komunikasi

Menurut Herlina (2023), komunikasi diartikan sebagai proses dimana seseorang berupaya untuk berbagi makna dengan mengirimkan pesan-pesan simbolik. Komunikasi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan memanfaatkan berbagai media komunikasi yang tersedia. Adapun Dimensi dan Indikator Komunikasi menurut (Mutahir et al., 2023; Pandi Afandi, 2021:64) yaitu Dimensi Penyampaian Tugas (bijaksana, kesopanan, kata yang tepat, dan bahasa yang sopan dan halus), dan Dimensi Umpan Balik (Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan, Penerimaan tanggapan dari informasi tugas, dan Penerimaan kepastian tugas).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seperangkat alat, lingkungan terdekat di mana metode, pekerjaan, dan pengaturan seseorang dilakukan secara individu dan kolektif. Lingkungan kerja juga bergantung pada kebisingan, peralatan, material, ruang, tata letak fisik, dan hubungan rekan kerja, yang kualitasnya semuanya berdampak signifikan terhadap kualitas kerja yang tinggi (Idris et al, 2020). Menurut (Sandra, 2021; Simbolon et al., 2022) menyatakan bahwa Dimensi dan Indikator pada lingkungan kerja sebagai berikut dimensi lingkungan kerja fisik (penerangan/cahaya, suhu ruangan, sirkulasi udara, dan kebisingan tempat kerja) dan dimensi kerja non fisik (hubungan kerja dan suasana kerja)

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021), Kepuasan kerja merupakan kombinasi antara persepsi pribadi dan kepuasan emosional terhadap pekerjaan. Sedangkan (Santos et al., 2024) Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang timbul dari hasil penilaian individu terhadap berbagai aspek atau karakteristik pekerjaannya, seperti tanggung jawab, lingkungan kerja, dan hubungan dengan atasan maupun rekan kerja. terdapat

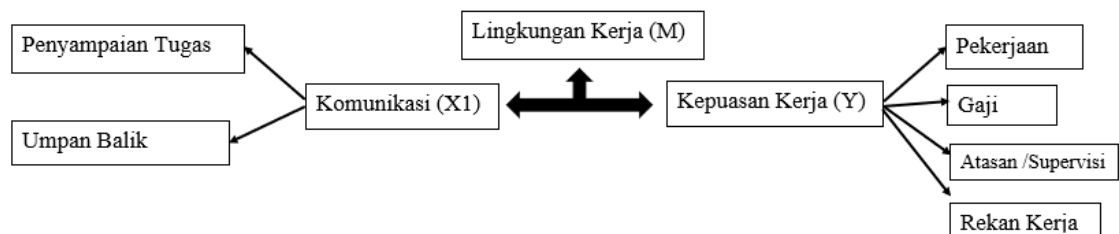
beberapa dimensi dan indikator pada kepuasan kerja yaitu Pekerjaan, Upah, Supervisi/Atasan dan Rekan Kerja

Kerangka pemikiran

Menurut Yasir (2020:4) komunikasi adalah suatu topic yang amat sering diperbincangkan, bukan hanya di kalangan ilmuan komunikasi, melainkan juga di kalangan orang awan, sehingga kata komunikasi itu sendiri memiliki terlalu banyak arti yang berlainan. Sementara itu menurut Syaifudin (2024) komunikasi adalah proses membangun kesamaan atau berbagi informasi dan pemahaman antara individu. Hal ini menekankan pentingnya konteks atau pemahaman bersama dalam komunikasi yang sukses. Komunikasi menurut (Mutahir et al., 2023; Pandi Afandi, 2021:64) yaitu Dimensi Penyampaian Tugas (bijaksana, kesopanan, kata yang tepat, dan bahasa yang sopan dan halus), dan Dimensi Umpan Balik (Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan, Penerimaan tanggapan dari informasi tugas, dan Penerimaan kepastian tugas).

Menurut Handoko (2022) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dialami karyawan, baik dalam bentuk perasaan senang maupun tidak senang terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan muncul ketika harapan terpenuhi. Jika ada kesenjangan antara apa yang diharapkan dan apa yang didapat, kepuasan kerja akan berkurang. Namun, ketika manfaat yang diperoleh melebihi harapan, individu merasa lebih puas. beberapa dimensi dan indikator pada kepuasan kerja yaitu Pekerjaan, Upah, Supervisi/Atasan dan Rekan Kerja .

PARADIGMA PENELITIAN



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Sumber: Hasil Penelitian (2024)

HIPOTESIS PENELITIAN

1. Diduga Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja di PT. Puspita Agro Tirta
2. Diduga Lingkungan Kerja memoderasi pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Puspita Agro

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif. Keabsahan data penelitian ini diperiksa melalui metode deskriptif. Penelitian ini dilakukan di lingkungan PT. Puspita Agro Tirta. Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan PT. Puspita Agro Tirta, Penelitian memiliki 72 karyawan. Penentuan ukuran sampel berdasarkan pedoman Hair et al (2014), yang menyatakan bahwa ukuran sampel sebaiknya berlipat ganda antara 5 hingga 10 kali jumlah indikator. Dalam penelitian ini, penelitian memilih untuk mengalikan dengan 5, sehingga diperoleh perhitungan sampel = jumlah indikator \times 5, yang berarti sampel = $14 \times 5 = 70$ responden. Tiga teknik pengumpulan data diterapkan termasuk kuesioner melalui Google Formulir, tinjauan literatur dan wawancara. Skala Likert digunakan untuk mengukur kuesioner dan data. Sumber data primer meliputi data primer dan data sekunder. Data dianalisis menggunakan SmartPLS- 3.0 untuk menguji hubungan kasual antara variabel laten. Analisis moderasi juga akan dilakukan untuk mengetahui variabel yang memengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen Pengujian data mencakup validitas konvergen, *average variance extracted*, *cronbach's alpha*, *composite reliability*, *R-Square*, *effect size (f2)*, *goodnees of fit model (Q2)*, dan uji hipotesis dengan teknik *bootstrapping*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah deskripsi mengenai hasil penelitian dan menganalisis informasi yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner.

Hasil Penelitian

Kuesioner yang diisi oleh 72 responden menjadi sumber informasi guna mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Berikut ini ialah hasil dari temuan analisis mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-laki	61	85%
2	Perempuan	11	15%

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Di PT Puspita Agro Tirta, mayoritas responden merupakan karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 61 orang atau 85% dari total responden, sementara responden perempuan hanya berjumlah 11 orang atau 15%. Data ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih mendominasi lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dafa Angri Renata dan Arwinence Pramadewi (2024), yang menyatakan bahwa pekerjaan di bagian produksi dan penjualan lebih banyak membutuhkan tenaga fisik, sehingga lebih cocok untuk pekerja laki-laki.

Tabel 5. Deskripsi berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	18 – 23 Tahun	34	48%
2	23 – 28 Tahun	24	34%
3	28 – 33 Tahun	6	8%
4	> 33 Tahun	7	10%

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

Karakteristik responden di PT Puspita Agro Tirta berdasarkan usia menunjukkan bahwa kelompok terbesar adalah individu berusia 18-23 tahun, yang terdiri dari 34 peserta atau 48%. Pekerja muda ini baru memasuki pasar kerja, memberikan peluang untuk pertumbuhan. Kelompok kedua adalah usia 23-28 tahun dengan 24 orang atau 34%, yang sudah mulai berkontribusi. Kelompok usia 28-33 tahun lebih kecil, dengan 6 orang atau 8%, dan biasanya memiliki pengalaman untuk tanggung jawab lebih. Terakhir, kelompok di atas 33 tahun mencakup 7 orang atau 10%, yang merupakan manajer senior berpengalaman.

Tabel 6. Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

No	Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase %
1	1 – 5 Tahun	61	49%
2	5 – 10 Tahun	11	51%

Sumber: Data Primer yang diolah 2025

PT Puspita Agro Tirta, sebagian besar karyawan, yaitu 61 orang, telah bekerja selama 1 hingga 5 tahun. Ini menunjukkan mayoritas pekerja berada pada tahap awal dalam karier mereka. Hanya 11 karyawan yang bekerja antara 5 hingga 10 tahun, menandakan sedikitnya pengalaman mendalam. Karyawan berpengalaman ini penting untuk stabilitas dan sebagai sumber pengetahuan. Perusahaan dapat fokus pada pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk meningkatkan retensi karyawan.

Evaluation of the Measurement Model (Outer Model)

Uji Validitas Konvergen

Menurut (Setiawan, Yudi Agus, Hatta Setiabudhi, Suwono, 2025) indikator dari setiap variabel sebagian besar menghasilkan nilai loading factor yaitu > 0,7 yang berarti seluruh indikator dianggap valid.

Tabel 7. Output Loading Factor

Komunikasi (X1)			Kepuasan Kerja (Y)		
Indikator		Outer Loading	Indikator		Outer Loading
Bijaksana	X1.1	0.852	Menarik dan menantang	Y1	0.749
	X1.2	0.831		Y2	0.791
Kesopanan	X1.3	0.817	Kesempatan belajar dan tanggung jawab	Y3	0.758
Kata yang tepat	X1.4	0.819	Ketepatan waktu	Y4	0.712
	X1.5	0.858		Y5	0.730
Penerimaan tanggapan dari pesan yang disampaikan	X1.7	0.726	Keadilan	Y6	0.708
			Kepedulian atasan	Y7	0.705
Penerimaan tanggapan dari informasi	X1.8	0.717	Kesempatan pegawai	Y8	0.709
Penerimaan kepastian tugas	X1.9	0.766	Hubungan antarpegawai	Y9	0.764
			Suasana kerja	Y10	0.768

Pada Tabel 7 terlihat bahwa seluruh nilai indikator bernilai > 0,70 yang menunjukkan bahwa pengukuran telah mencapai standar validitas konvergen atau indikator-indikator diatas dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Validitas Diskriminan

Tabel 8. Validitas Diskriminan

	Kepuasan Kerja (Y)	Komunikasi (X1)	Lingkungan Kerja (M)
Kepuasan Kerja (Y)	0.740		
Komunikasi (X1)	0.284	0.800	
Lingkungan Kerja (M)	0.342	0.032	0.796

Merujuk pada paparan data dalam Tabel 8 di atas, diketahui nilai *fornell larcker criterion* pada variabel komunikasi melebihi nilai pada variabel lainnya, begitupun dengan nilai variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Sesuai hasil *fornell larcker criterion* pada seluruh variabel dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut memenuhi kriteria *discriminant validity*

Validity Test Average Variance Extracted, Cronbach's Alpha, Composite Reliability

Tabel 8 menjelaskan mengenai hasil penelitian *Average Variance Extracted*, *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*.

Tabel 9. Average Variance Extracted, Cronbach's Alpha, Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Komunikasi (X1)	0.920	0.946	0.934	0.640
Lingkungan Kerja (M)	0.929	0.946	0.940	0.634
Kepuasan Kerja (Y)	0.909	0.916	0.924	0.548

Menurut (Rahadi, 2023) nilai average variance extracted (AVE) yang lebih dari 0.5 menunjukkan bahwa variabel memiliki validitas diskriminan. Berdasarkan tabel 8, Nilai AVE kedua variabel pada penelitian ini lebih besar dari 0,5 yang menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel dan memiliki akurasi yang baik. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha dan composite reliability untuk setiap konstruk harus di atas 0,7, dan variabel ini memenuhi kriteria berikut. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam konstruksi ini mempunyai keandalan yang baik.

Structural Model Evaluation (Inner Model)

Uji Model Struktural (R-Square)

Pada analisis R-Kuadrat menurut (Savitri et al., 2021) digunakan untuk menguji keakuratan model yang menyatakan bahwa model dengan nilai R-kuadrat sebesar 0,75 menunjukkan kekuatan tinggi, 0,50 menunjukkan kekuatan sedang, dan 0,25 menunjukkan kekuatan rendah.

Tabel 10. Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.663	0.629

Merujuk pada paparan data dalam Tabel 9 di atas, diketahui nilai *r-square* variabel Kepuasan Kerja ialah 0,663. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel komunikasi menjelaskan 66,3%. Dengan variabel lain selain variabel yang dikaji dalam penelitian ini menjelaskan sisanya 33,7%.

Effect Size (f2)

Nilai *f-square* (f2) (Hair Jr et al., 2021) menunjukkan ukuran efek parsial setiap variabel. Prediktor variabel endogen. Jika nilai f-Square $\geq 0,35$, maka pengaruh parsial sangat besar. Jika nilai f-Square 0,15, pengaruhnya sedang dan Jika nilai f kuadrat 0,02, pengaruhnya kecil.

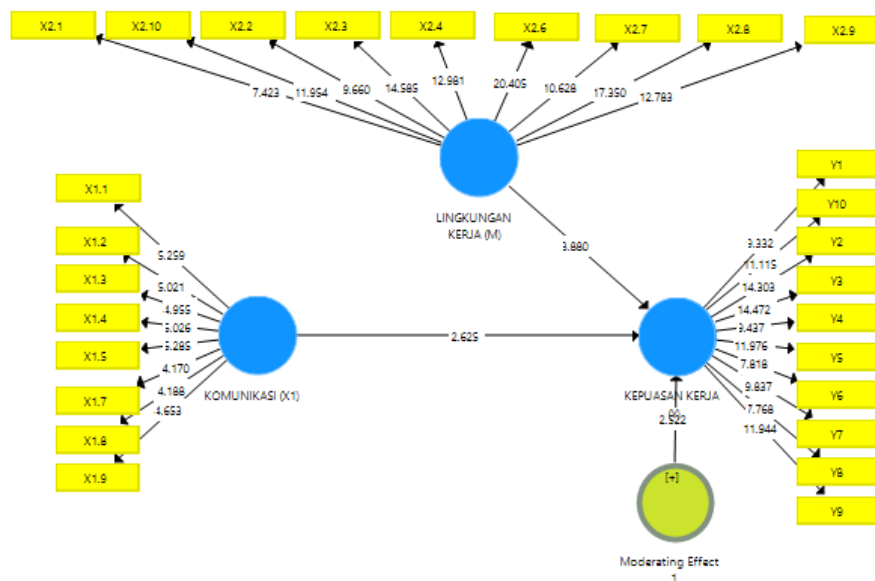
Tabel 11. Hasil Uji Effect Size (f2)

Variabel	f ² Effect Size	Keterangan
Komunikasi	0.130	Sedang
Lingkungan Kerja x Komunikasi → Kepuasan Kerja	0.296	Besar

Pada tabel 10, Komunikasi (0.130) memiliki nilai *F-Square* 0.130, yang menunjukkan bahwa pengaruhnya besar terhadap Kepuasan Kerja tergolong sedang, dan interaksi antara Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja yang di moderasi oleh Lingkungan Kerja sebesar (0.296) memiliki nilai *F-Square* 0,296, yang menunjukkan bahwa pengaruh langsung Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja yang di moderasi oleh Lingkungan Kerja dianggap besar.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan alat analisis SmartPLS 3.0. Pengujian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel. Hasil analisis dapat dilihat pada gambar.



Gambar 2. Hasil Output PLS Bootstrapping

Hubungan yang memenuhi syarat tertentu dianggap signifikan dalam model struktural. Nilai koefisien parameter dan t-statistik yang dihasilkan oleh algoritma bootstrapping digunakan untuk menilai signifikansi. (Savitri & Maemunah, 2021) menyatakan bahwa pengujian hipotesis dalam SEM-PLS melibatkan pengukuran t-statistik dan probabilitas. Jika t-statistik lebih besar dari 1.984 dan probabilitas kurang dari 0.05, maka hipotesis diterima.

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis Bootstrapping

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Komunikasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.313	0.340	0.119	2.625	0.009
Lingkungan Kerja x Komunikasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.347	0.383	0.089	3.880	0.000

Berdasarkan data pada Tabel 12, diperoleh bahwa variabel Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.313 dengan nilai t-statistik 2.625, yang (melebihi nilai t-tabel sebesar 1.98). Selain itu, nilai signifikansi tercatat sebesar 0.009, yang (lebih kecil dari 0.05). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel Komunikasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja terbukti memoderasi hubungan antara Komunikasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y), dengan nilai koefisien sebesar 0.347 dan t-statistik 3.880 (lebih besar dari t-tabel 1.98), serta nilai signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0.05). Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) juga diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Puspita Agro Tirta

Penelitian ini membuktikan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kekuatan pengaruh tersebut terlihat dari nilai R-square sebesar 0.663 atau 66,3%, yang berarti bahwa Komunikasi menjelaskan sebagian besar variasi dalam Kepuasan Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang dianalisis dalam penelitian ini. Selain itu, nilai f-square sebesar 0.130 mengindikasikan bahwa pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja berada pada kategori sedang. Oleh karena itu, komunikasi perlu ditingkatkan melalui penyebaran informasi yang efektif, penyederhanaan saluran komunikasi yang terbuka dan mendukung (Pirrota et al., 2024).

Indikator dengan nilai tertinggi pada variabel Komunikasi (X1) adalah dimensi penyampaian tugas dengan indikator “penggunaan kata yang tepat”, mendapatkan nilai loading factor sebesar 0.858. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian oleh Nuramdhani dan Mahanani (2023), yang menunjukkan bahwa pemilihan kata yang tepat memperoleh skor rata-rata tertinggi, yaitu 4.31 dari skala 5, dibandingkan indikator komunikasi lainnya seperti intonasi suara maupun bahasa tubuh. Hal ini menguatkan bahwa efektivitas komunikasi sangat dipengaruhi oleh penggunaan diksi yang jelas dan sesuai dengan konteks penyampaian pesan. Indikator dengan nilai tertinggi pada variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah aspek pekerjaan yang menarik dan menantang, dengan nilai loading factor sebesar 0.791. Temuan ini selaras dengan penelitian Aridansyah (2019) yang mengungkapkan bahwa pekerjaan yang mengandung tantangan cenderung meningkatkan antusiasme, keterlibatan, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Selain itu, tantangan dalam pekerjaan juga memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan diri, meningkatkan keterampilan, serta meraih pencapaian yang lebih besar, yang pada akhirnya berdampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Indra & Rialmi, 2022; Setioningtyas & Dyatmika, 2020; Simbolon et al., 2022) mendukung pendapat bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja dalam Memoderasi Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Puspita Agro Tirta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berfungsi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara Komunikasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memoderasi pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima berdasarkan bukti empiris. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendukung kinerja di suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan kenyamanan bagi pegawai, memungkinkan mereka tetap dapat bekerja secara optimal meskipun beban kerja yang berat. Kondisi kerja yang kondusif membantu menjaga semangat dan produktivitas karyawan, serta mencegah penurunan kinerja.

Menurut Prasetyo (2019) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif tidak akan memberikan dampak maksimal terhadap kepuasan kerja jika tidak diiringi dengan lingkungan kerja yang mendukung, seperti ruang kerja yang nyaman, ventilasi yang memadai, serta hubungan sosial yang harmonis antar pegawai. Sejalan dengan hal ini, Kennedy (2000) mengemukakan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam kategori *hygiene factors*, yang meskipun bukan penyebab utama kepuasan, namun dapat memperkuat atau bahkan melemahkan pengaruh faktor motivasional lainnya, seperti komunikasi dan penghargaan. Oleh karena itu, selaras dengan (Vivaldy & Toni, 2020) hubungan lingkungan kerja mempengaruhi komunikasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Indra & Rialmi, 2022; Setioningtyas & Dyatmika, 2020; Simbolon et al., 2022) yang menemukan adanya hubungan positif dan signifikan secara antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Penelitian ini mengindikasikan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Puspita Agro Tirta, khususnya melalui penggunaan kata-kata yang tepat dalam proses penyampaian pesan. Selain itu, lingkungan kerja terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara komunikasi dan kepuasan kerja. sehingga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan bagi pegawai, sehingga kinerja tetap optimal meskipun beban kerja tinggi. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat dijadikan indikator keberhasilan organisasi, karena memberikan kontribusi terhadap stabilitas dan keberlangsungan kinerja karyawan.

Pada variabel komunikasi terdapat pada dimensi yaitu umpan balik yang mendapat nilai paling rendah terutama pada indeks "Penerimaan Tanggapan dari Informasi" Oleh sebab itu, Pemimpin disarankan untuk merespons setiap informasi atau masukan dengan sikap terbuka dan positif. Dengan mendengarkan secara aktif dan memberikan umpan balik yang membangun, komunikasi dua arah dapat terjalin dengan baik. Hal ini juga akan membuat karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam bekerja. Pada dimensi variabel kepuasan kerja memiliki skor

terendah terdapat pada atasan/supervisi, khususnya indikator “kepedulian atasan”. Maka atasan disarankan untuk meningkatkan kepedulian terhadap karyawan, baik secara emosional maupun profesional. Hal ini dapat dilakukan melalui perhatian sederhana seperti mendengarkan keluhan, memberikan dukungan saat dibutuhkan, serta menunjukkan empati dalam setiap interaksi. Kepedulian yang konsisten akan membangun hubungan yang lebih positif dan meningkatkan loyalitas serta kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-refaei, A. A. A., Ali, H. B. M., Ateeq, A. A., & Alzoraiki, M. (2023). An Integrated Mediating and Moderating Model to Improve Service Quality through Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Sustainability (Switzerland)*, 15(10). <https://doi.org/10.3390/su15107978>
- Burhan, M., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>
- Hair Jr, Hult, Jf., Ringle, G., & CM & Sarstedt, M. (2022). *Rancangan Pengukuran Variabel: Angket dan Kuesioner (Pemanfaatan R)*. Universitas Brawijaya Press. <https://books.google.co.id/books?id=eMu1EAAAQBAJ>
- Hamri, H., Syahsudarmi, S., & Munthe, R. A. (2025). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMSIONAL DAN KOMUNIKASI KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT PROVINSI RIAU MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING*. 3(1), 51–61. <https://doi.org/10.61167/amnesia.v3i1.153>
- Indra, F. J., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi). *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 90–99. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.223>
- Lilis Sulistyani, A. N. (2024). *The Role of the Work Environment and Communication on Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance at the Sukoharjo Regency Industry and Manpower Service*. 9(1), 1–23. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank/article/download/1741/1063>
- 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), 060–066. <https://doi.org/10.58406/jrktl.v6i1.1250>
- Perindustrian, K. (2012). *Menteri Perindustrian Republik Indonesia*. <https://peraturan.go.id/id/permenperin-no-49-m-ind-per-3-2012-tahun-2012>

- Pirrota, L., Ferrari, A., Cantarelli, P., & Belle, N. (2024). Communication and job satisfaction among public employees: evidence from large-scale surveys with healthcare professionals. *International Journal of Public Sector Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-07-2024-0222>
- Rahadi, D. R. (2023). Pengantar Partial Least Squares Structural Equation Model (PLS-SEM) 2023. *CV. Lentera Ilmu Madani, Juli*, 146.
- Sandra, E. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(1), 38–50. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v4i1.2213>
- Santos, T., Santos, E., Sousa, M., & Oliveira, M. (2024). The Mediating Effect of Motivation between Internal Communication and Job Satisfaction. *Administrative Sciences*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/admsci14040069>
- Savitri, C., Hurriyati, R., Wibowo, L. A., & Hendrayati, H. (2021). The role of social media marketing and brand image on smartphone purchase intention. *International Journal of Data and Network Science*, 6(1), 185–192. <https://doi.org/10.5267/J.IJDNS.2021.9.009>
- Savitri, C., & Maemunah, M. (2021). Brand Switching Model Against Consumer Dissatisfaction on the Shopee Marketplace to Other Marketplaces. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik (JMIL)*, 5(2), 171–180. <http://dx.doi.org/10.30988/jmil.v5i2.1153171> <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- Setiawan, Yudi Agus, Hatta Setiabudhi, Suwono, S. K. (2025). Analisis Data Kuantitatif dengan SmartPLS4. In I Putu Hardani Hesti Duari (Ed.), *BORNEO NOVELTY Publishing*.
- Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19–28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>
- Simanjuntak, K. H., Suhud, U., & Susita, D. (2023). Relationships between Work Environment and Employee Engagement mediate by Job Satisfaction. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 7(1), 158–171. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.07.01.12>
- Simbolon, S., Simbolon, D. M., & Parhusip, P. T. (2022). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. UNITED ROPE MEDAN Sehat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 355–368. https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi/article/view/2141
- Siti Muryani, Siti Fatonah, A. P. N. (2022). Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dengan Aspek Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ngawi. *Penambahan*

Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu, 9(2), 118–126.

Vivaldy, J. C., & Toni, N. (2020). The effect of job satisfaction, organizational communication, work environment, and work motivation on the church's employee performance. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 69. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p69-80>

Wibowo, P., & Iswanto, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rofina Indah Jaya. *Prosiding : Ekonomi Bisnis*, 1(1), 35–41. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>