

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT PT UNITED TRACTORS TBK

Rifqi Yusuf Assalim <sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Universitas Negeri Jakarta

\*Corresponding email: [yusufrifqi398@gmail.com](mailto:yusufrifqi398@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Pusat PT United Tractors Tbk. Menggunakan metode kuantitatif dengan survei terhadap 155 responden, data diolah melalui analisis regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa perbaikan fasilitas fisik dan penguatan efektivitas komunikasi internal merupakan strategi kunci bagi manajemen dalam meningkatkan kepuasan serta loyalitas sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, PT United Tractors Tbk.

**Abstract:** This study aims to analyze the effect of the physical work environment and organizational communication on employee job satisfaction at the Head Office of PT United Tractors Tbk. Using a quantitative method with a survey of 155 respondents, the data were processed through multiple linear regression analysis using SPSS software. The results show that the physical work environment and organizational communication have a positive and significant effect on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. These findings indicate that improving physical facilities and strengthening the effectiveness of internal communication are key strategies for management in enhancing employee satisfaction and loyalty within the company.

**Keywords:** Physical Work Environment, Organizational Communication, Job Satisfaction, PT United Tractors Tbk.

### PENDAHULUAN

PT United Tractors Tbk, sebagai entitas kunci di industri alat berat, melaksanakan peran strategis dan operasionalnya dari kantor pusat di Jakarta. Para staf di kantor pusat beroperasi dalam suasana yang bergerak cepat, dengan dorongan untuk mengelola koordinasi lintas lokasi, mengembangkan strategi bisnis, dan beradaptasi dengan digitalisasi serta perubahan pasar global. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia di kantor pusat menghadapi tantangan unik yang berpotensi memicu keluhan spesifik para pekerja terkait tingginya beban kerja, kejelasan jalur karir, serta sistem penghargaan dan apresiasi. Ketidakpuasan terhadap hal-hal ini berpotensi menyebabkan isu yang lebih luas seperti rendahnya motivasi kerja serta adanya kemungkinan perputaran karyawan di tingkat profesional strategis (Parashakti & Apriani, 2021). Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, dengan mengidentifikasi dan mengatasi sumber keluhan para karyawan menjadi sangat penting. Oleh karena itu, penelitian yang secara khusus memetakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di kantor pusat PT United Tractors Tbk menjadi sangat penting untuk mempertahankan kestabilan performa dan memastikan daya saing perusahaan di tengah era digital.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai emosi positif yang dialami oleh pekerja saat mereka melaksanakan tugas mereka secara berkelanjutan Gibson (1997). Sejauh mana seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaan mereka dipengaruhi oleh berbagai aspek dalam lingkungan kerja, termasuk interaksi dengan rekan-rekan, kenyamanan, dan kondisi fisik di tempat kerja, serta keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas tersebut. Aspek-aspek ini dapat dibedakan menjadi faktor konkret, seperti fasilitas dan kondisi fisik di tempat kerja, serta faktor nyata, seperti dinamika interaksi dengan

kolega. Kedua jenis aspek ini sangat berpengaruh dalam membentuk tingkat kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berimbas pada kinerja dan efisiensi mereka dalam organisasi.

Kepuasan kerja merupakan faktor krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang secara langsung memengaruhi produktivitas dan loyalitas karyawan. Secara fundamental, kepuasan kerja adalah tampilan strategis yang penting. Jika kepuasan kerja tidak terpenuhi, ini mungkin berdampak pada kualitas kerja yang tidak mencapai standar yang diharapkan, menghasilkan output yang rendah dan target yang tidak tercapai. Akibatnya, tingkat kepuasan pelanggan mungkin terpengaruh secara negatif. Menciptakan karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka tidak mudah, karena kepuasan kerja hanya dapat tercapai apabila faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti lingkungan kerja dan komunikasi organisasi, berjalan secara optimal dan diterima oleh seluruh pegawai dalam organisasi.

Berangkat dari tantangan yang dihadapi secara nasional, PT United Tractors Tbk, sebagai salah satu perusahaan distributor alat berat terbesar dan terkemuka di Indonesia, tidak luput dari isu yang serupa. Kerumitan dalam operasional serta tuntutan lingkungan bisnis yang dinamis menempatkan kepuasan karyawan sebagai faktor penting. Apabila kepuasan kerja tidak ditangan dengan baik, konsekuensinya dapat terlihat jelas melalui peningkatan tingkat pengunduran diri dan penurunan kualitas layanan, yang bertentangan dengan standar tinggi yang dipegang oleh perusahaan sekelas UT. Kepuasan kerja penting karena menjadi indikator kesejahteraan psikologis karyawan sekaligus determinan utama kinerja organisasi. Karyawan yang puas akan menunjukkan motivasi tinggi, loyalitas, dan kontribusi optimal, sedangkan ketidakpuasan kerja berpotensi meningkatkan turnover, absensi, hingga penurunan kinerja (Rahmat & Kurniawati, 2022). Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi hal krusial, terutama di perusahaan besar yang memiliki kompleksitas organisasi tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak Human Resource Management (HRM) PT United Tractors Tbk, ditemukan indikasi ketidakpuasan karyawan, terutama terkait kelelahan mental. Beberapa karyawan memanfaatkan mushola bukan hanya untuk ibadah, tetapi juga sebagai tempat beristirahat, yang menandakan adanya kebutuhan psikologis yang belum terpenuhi. Meskipun demikian, ketidakpuasan berupa keterlambatan dan absensi relatif rendah, sekitar 4%, karena perusahaan telah menerapkan kode etik dan sanksi yang tegas. Ketidakpuasan karyawan lebih banyak muncul dalam bentuk psikologis, terutama saat pelaksanaan kegiatan atau event tertentu, di mana miskomunikasi terkadang menyebabkan penanggung jawab merasa tidak puas terhadap pelaksanaan kegiatan meskipun perencanaan telah dilakukan secara matang.

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melaksanakan pra-survei untuk memvalidasi relevansi dan akurasi pertanyaan yang akan diterapkan. Pemilihan variabel untuk pra-survei ini dilakukan berdasarkan pada kerangka teoritis utama dalam manajemen sumber daya manusia yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor internal dan eksternal. Secara konteks profesional di kantor pusat PT United Tractors Tbk, faktor seperti beban kerja dan disiplin menjadi sangat penting mengingat tingginya tuntutan untuk koordinasi proyek serta kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Di sisi lain, aspek kompensasi dan kepemimpinan merupakan indikator tradisional yang sering digunakan dan menjadi sumber utama di organisasi besar, karyawan membutuhkan sistem penghargaan yang adil dan arahan yang jelas dari atasan untuk merasa puas (Robbins, 2018).

Kelangsungan komunikasi organisasi dan lingkungan kerja yang kondusif juga mendapat perhatian. Komunikasi yang efektif antar level manajemen menjadi penting untuk kelancaran operasional kantor pusat, sementara lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, di kantor pusat perlu mendukung fokus dan kenyamanan bekerja. Variabel kecerdasan emosional dipertimbangkan untuk mengukur kemampuan karyawan kantor dalam mengelola tekanan

kerja yang kompleks, yang menurut (Goleman, 2019) merupakan indikator utama dari kepuasan dan keberhasilan individu dalam lingkungan kerja yang serba cepat. Ketujuh variabel ini dipilih untuk memastikan cakupan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di kantor pusat PT United Tractors Tbk, baik dari perspektif organisasi maupun individu, sebelum penelitian utama dilakukan.

Dengan pemilihan ketujuh variabel tersebut, diharapkan hasil survei dapat mencakup faktor-faktor yang secara guna mengetahui sudut pandang karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan, dilaksanakan pra-survei terhadap 20 responden di lingkungan kantor pusat PT United Tractors Tbk dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survei Persepsi Karyawan terhadap Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Di PT United Tractors Tbk

No.	Variabel	Pernyataan	Jawaban (%)	
			Ya	Tidak
1	Komunikasi Organisasi	Prosedur komunikasi antar level manajemen berjalan dengan jelas dan efisien sehingga mendukung kelancaran pekerjaan.	40	60
2	Beban Kerja	Saya merasa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya.	70	30
3	Kecerdasan Emosional	Saya dapat mengendalikan emosi saya saat menghadapi tekanan pekerjaan.	75	25
4	Lingkungan Kerja	Kondisi ruang kerja (seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan) terasa nyaman untuk menunjang pekerjaan saya.	20	80
5	Kepemimpinan	Atasan saya memberikan arahan yang jelas sehingga memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	60	40
6	Disiplin	Kedisiplinan di tempat kerja membuat suasana kerja menjadi lebih tertib dan nyaman.	80	20
7	Kompensasi	Pemberian tunjangan dan fasilitas dari perusahaan meningkatkan kepuasan saya dalam bekerja.	95	5

Sumber : Data diperoleh Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan pra-survei, yang menunjukkan bahwa beban kerja, kecerdasan emosional, kepemimpinan, dan kompensasi yang responsif dianggap memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan. Sementara itu, terkait variabel lingkungan kerja dan komunikasi organisasi, sebagian besar responden menunjukkan ketidaksetujuan yang menunjukkan bahwa kedua faktor ini memerlukan perhatian lebih dalam upaya meningkatkan keterlibatan karyawan.

Tingkat ketidaksetujuan yang tinggi pada hasil pra-survei (80%) terkait variabel ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja harus ditekankan dalam penelitian. Secara teoritis, lingkungan kerja adalah faktor fundamental yang berpengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti tata ruang, pencahayaan, ventilasi udara, dan kebisingan, tetapi juga aspek non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung konsentrasi, menurunkan

tingkat stres, serta meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat memicu kelelahan, menurunkan kinerja, bahkan meningkatkan niat untuk keluar dari perusahaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik yang dapat memengaruhi perasaan nyaman serta sikap kerja karyawan, sehingga berimplikasi langsung pada tingkat kepuasan kerja. Pandangan tersebut diperkuat oleh (Robbins dan Judge, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan membentuk sikap kerja positif, termasuk meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Sejalan dengan teori tersebut, penelitian (Mohamad et al., 2025) dan (Indra, 2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, baik pada sektor pendidikan maupun perusahaan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Al-amer et al., 2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sementara kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap burnout. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh (Muviana, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, (Jully et al., 2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ketika dikombinasikan dengan faktor lain seperti kepemimpinan dan komunikasi, yang menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja bersifat kontekstual dan membuka peluang adanya perbedaan hasil penelitian pada objek dan karakteristik organisasi yang berbeda.

Temuan tersebut berbanding lurus dengan kondisi nyata yang ada di lapangan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan terhadap beberapa karyawan PT United Tractors Tbk, ditemukan adanya ketidakpuasan terhadap kondisi lingkungan kerja, khususnya pada aspek fisik. Beberapa karyawan mengeluhkan tingkat kebisingan yang cukup tinggi di area kantor karena minimnya sekat antar lantai maupun antar departemen, sehingga aktivitas informal seperti percakapan atau acara internal sering kali menimbulkan gangguan. Selain itu, pencahayaan di ruang kerja juga dinilai kurang memadai, sehingga sebagian karyawan harus menyediakan lampu tambahan secara pribadi di meja kerja mereka agar dapat bekerja dengan nyaman. Kondisi lingkungan fisik yang kurang mendukung ini berpotensi menurunkan konsentrasi, meningkatkan kelelahan, dan pada akhirnya mengurangi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja fisik yang ditemukan bermasalah, variabel Komunikasi Organisasi juga menunjukkan adanya tidaksetujuan yang cukup tinggi dalam survei (60% responden). Jika lingkungan kerja fisik berperan dalam menciptakan kenyamanan fisik, maka komunikasi menjadi sarana utama yang memastikan informasi tersampaikan dengan jelas, koordinasi antar karyawan berjalan efektif, serta hubungan kerja tetap harmonis. Tanpa komunikasi yang baik, lingkungan kerja fisik yang kondusif pun tidak akan optimal dalam meningkatkan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, komunikasi organisasi perlu mendapat perhatian khusus sebagai variabel yang berpotensi menentukan sejauh mana karyawan merasa puas dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi, instruksi, maupun umpan balik yang terjadi di dalam organisasi untuk mendukung kelancaran pekerjaan dan pencapaian tujuan bersama (Kurniawan et al., 2022). Komunikasi yang efektif memungkinkan karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya secara jelas, menjaga koordinasi antar tim, serta memperkuat hubungan kerja dengan rekan maupun atasan. Lebih jauh, komunikasi organisasi yang baik juga dapat mengurangi kesalahpahaman, menurunkan potensi konflik, dan meningkatkan rasa kebersamaan di antara karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat memicu kebingungan, memperlambat penyelesaian tugas, serta menimbulkan tekanan psikologis yang pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja.

Menurut (Robbins dan Judge, 2018), komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi yang berperan penting dalam membentuk pemahaman, kepercayaan, dan hubungan kerja antarindividu, sehingga sangat memengaruhi sikap kerja karyawan, termasuk kepuasan kerja. Sejalan dengan itu, (Pace dan Faules, 2015) menyatakan bahwa komunikasi organisasi yang efektif mampu menciptakan kejelasan peran, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan rasa keterlibatan karyawan dalam organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Temuan tersebut didukung oleh penelitian (Doleman et al., 2021) yang membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sementara kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat keluar kerja. Penelitian lain oleh (Aminuddin and Fauzi, n.d.) juga menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan bersama lingkungan kerja fisik. Keseluruhan temuan tersebut menegaskan bahwa komunikasi organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menjadi faktor penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi.

Kenyataan ini sejalan dengan situasi internal yang dihadapi oleh PT United Tractors Tbk. Hasil observasi dan wawancara juga menunjukkan bahwa sistem komunikasi di PT United Tractors Tbk masih menghadapi berbagai kendala. Beberapa karyawan menyampaikan keluhan terkait birokrasi komunikasi yang dinilai terlalu panjang dan berbelit, di mana setiap tugas atau keputusan kerja harus melewati banyak tahapan persetujuan antar level manajemen maupun antar departemen. Prosedur yang berlapis ini tidak hanya memperlambat alur kerja, tetapi juga meningkatkan potensi miskomunikasi karena informasi sering kali tidak tersampaikan dengan jelas kepada pihak yang berkepentingan. Ketidakefektifan komunikasi tersebut berdampak pada kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan, menurunkan koordinasi lintas departemen, serta mengurangi efisiensi kerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa aspek komunikasi organisasi masih menjadi tantangan penting yang perlu dibenahi untuk mendukung tercapainya kepuasan kerja di perusahaan.

Menurut (Robbins dan Judge, 2018), kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor situasional dalam organisasi, terutama lingkungan kerja dan komunikasi kerja, karena kedua faktor tersebut menentukan kenyamanan fisik, kejelasan informasi, serta kualitas hubungan antarindividu di tempat kerja. Sejalan dengan itu, (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi kerja yang efektif akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan rasa aman, serta mendorong munculnya sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan penelitian terdahulu, (Yap, 2022) dan (I Gusti Ngurah Agung Wisnu WARDANA, I Wayan Gde SARMAWA, 2025) menemukan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman dan alur komunikasi yang jelas mampu meningkatkan kepuasan kerja. Namun, hasil yang berbeda ditunjukkan oleh (Andi Syahiratunnisa, Muhammad Hidayat, 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ASN. Perbedaan temuan tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja bersifat kontekstual, bergantung pada karakteristik organisasi dan kondisi kerja, sehingga masih relevan untuk diteliti lebih lanjut.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert kepada responden. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan kantor pusat yang berjumlah 1.700 orang, dengan sampel sebanyak 155 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling

berdasarkan pertimbangan jumlah indikator penelitian. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan operasionalisasi variabel yang meliputi lingkungan kerja fisik, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja, yang kemudian diukur menggunakan kuesioner terstruktur. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Sebelum analisis utama dilakukan, data diuji melalui uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik seperti normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selain itu, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data, sedangkan uji hipotesis seperti uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antarvariabel. Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan yang objektif, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, penelitian ini secara konsisten mendukung hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Komunikasi Organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) di PT United Tractors Tbk. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja dan efektivitas komunikasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### 1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,457, nilai signifikansi  $< 0,001$  ( $< 0,05$ ), serta nilai t hitung sebesar 11,579. Hasil ini juga didukung oleh nilai rata-rata variabel lingkungan kerja fisik sebesar 3,97, yang menunjukkan kategori tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pendapat Dessler (2004) yang menyatakan bahwa desain pekerjaan mencakup kondisi lingkungan kerja, di mana pengaturan aspek fisik yang memadai bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung teori Herzberg, yang menempatkan kondisi fisik sebagai faktor hygiene. Faktor ini berperan penting dalam mencegah ketidakpuasan kerja. Apabila kondisi fisik terpenuhi dengan baik, maka karyawan akan merasa nyaman, sehingga meningkatkan loyalitas dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Indra & Rialmi (2022) serta Yuliantini & Santoso (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Namun demikian, terdapat penelitian lain yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik saja belum cukup untuk meningkatkan kepuasan kerja secara optimal. Basalamah & As'ad (2021) menyatakan bahwa faktor lain seperti komunikasi dan kerja sama tim juga berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja. Lingkungan fisik yang baik perlu didukung oleh hubungan kerja yang harmonis agar mampu meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.

Dalam konteks praktis, PT United Tractors Tbk disarankan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui revitalisasi sarana dan prasarana, seperti pengembangan konsep smart office yang mengintegrasikan aspek kenyamanan, teknologi, dan kesehatan kerja (K3). Upaya ini diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja sekaligus memperkuat retensi karyawan.

## 2. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, variabel komunikasi organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,810, nilai signifikansi  $< 0,001$  ( $< 0,05$ ), serta nilai t hitung sebesar 12,395. Nilai rata-rata variabel komunikasi organisasi sebesar 3,96 juga menunjukkan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi organisasi, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan salah satu fungsi utama dalam organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Komunikasi yang efektif mampu memenuhi kebutuhan sosial karyawan, memberikan kejelasan informasi, serta mengurangi ketidakpastian yang sering menjadi sumber ketidakpuasan kerja. Komunikasi dua arah yang efektif juga dapat meminimalisir ambiguitas peran dan meningkatkan rasa dihargai pada karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Doleman et al. (2021) dan Putra & Sinambela (2021) yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menegaskan bahwa komunikasi merupakan faktor dominan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, komunikasi organisasi tidak selalu berdampak positif apabila hanya bersifat satu arah atau instruktif. Men & Stacks (2013) menyatakan bahwa komunikasi yang bersifat otoriter tidak efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja. Intensitas komunikasi yang tinggi tidak akan memberikan dampak positif apabila tidak memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat. Oleh karena itu, komunikasi yang bersifat partisipatif dan memberdayakan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, PT United Tractors Tbk disarankan untuk mengembangkan sistem komunikasi yang lebih demokratis dan terbuka. Manajemen perlu memberikan ruang bagi karyawan untuk berdiskusi, menyampaikan ide, dan memberikan umpan balik. Dengan mengedepankan komunikasi dua arah yang memberdayakan, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mengurangi hambatan psikologis dalam organisasi.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Secara simultan, variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan komunikasi organisasi (X2) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 155,405 dengan tingkat signifikansi  $< 0,001$  ( $< 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan di PT United Tractors Tbk.

Secara teoritis, Samani et al. (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik tidak hanya berfungsi sebagai ruang kerja, tetapi juga sebagai katalisator komunikasi organisasi. Desain ruang kerja yang baik mampu mengurangi hambatan fisik dan psikologis, sehingga mendukung interaksi yang lebih efektif antar karyawan. Sinergi antara lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi yang lancar akan meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja karyawan secara optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wibowo & Iswanto (2021) serta Symbolon et al. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Untuk mengoptimalkan kepuasan kerja, PT United Tractors Tbk perlu mengintegrasikan pengelolaan lingkungan kerja fisik dengan sistem komunikasi organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja modern yang mendukung kolaborasi, serta penerapan komunikasi yang transparan dan partisipatif. Dengan menjadikan lingkungan

kerja sebagai pendukung komunikasi yang efektif, perusahaan dapat membangun kepuasan kerja yang lebih kuat dan berkelanjutan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT United Tractors Tbk. Kondisi lingkungan kerja yang meliputi pencahayaan, sirkulasi udara, tata ruang, serta kebersihan terbukti berperan penting dalam menciptakan kenyamanan kerja. Semakin baik kualitas lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek fisik bukan sekadar pelengkap, melainkan menjadi faktor fundamental dalam mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Komunikasi yang efektif, terbuka, dan jelas antara atasan dan bawahan mampu meningkatkan pemahaman terhadap tugas, meminimalisir kesalahan, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Dengan adanya komunikasi yang baik, karyawan merasa lebih dihargai, dilibatkan, dan memiliki kejelasan peran dalam organisasi. Kondisi ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Secara simultan, lingkungan kerja fisik dan komunikasi organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kepuasan kerja yang optimal. Lingkungan kerja yang nyaman tanpa didukung komunikasi yang efektif tidak akan memberikan hasil maksimal, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, kombinasi antara kondisi fisik yang kondusif dan sistem komunikasi yang berjalan dengan baik menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan perusahaan. Tingkat kepuasan kerja karyawan berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa PT United Tractors Tbk telah mampu menyediakan lingkungan kerja dan sistem komunikasi yang cukup baik. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu dioptimalkan, terutama dalam peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik dan efektivitas komunikasi internal. Dengan perbaikan yang berkelanjutan pada kedua aspek tersebut, diharapkan tingkat kepuasan kerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara lebih maksimal di masa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Amer, R., Alrida, N. A., Abuadas, M. H., Alshawish, E., Ababneh, A. M. T., Albikawi, Z. F., Ali, A. M., Othman, W. M., & Randall, S. (2025). *Job Satisfaction As A Mediator Between Organizational Factors , Work Environment , And Burnout Among Jordanian Midwives*. 1–12.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas Dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika Unand*, 8(1), 179. <https://doi.org/10.25077/jmu.8.1.179-188.2019>
- Aminuddin And Fauzi. (N.D.). *The Effect Of Physical Work Environment And Communication On Employee Job Satisfaction In Pt . Razza Prima Trafo Medan*. 299–310.
- Andi Syahiratunnisa, Muhammad Hidayat, F. F. (2021). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Asn Di Lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare*. 2(September), 346–360.
- Baker, B. K. A. (1999). *Chapter 13. Organizational Communication 1*. 1–15.
- Bryan Reyes Stephen & Mukti Rahardjo. (2024). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Tenaga Ahli Dpr Ri: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi Melalui Motivasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i5.32422>
- Chen, Y. Q., You, Y. W., Zhang, Q., Wang, Y. D., & Dai, T. (2022). Systematic Evaluation Of

- Influencing Factors For Chinese Rural Doctors' Job Satisfaction And Turnover Intention: Based On The Two-Factor Theory. *European Review For Medical And Pharmacological Sciences*, 26(18), 6469–6486. [https://doi.org/10.26355/Eurrev\\_202209\\_29746](https://doi.org/10.26355/Eurrev_202209_29746)
- Dessler, G. (2004). *Human Resource Management* (10th Ed.). Pearson Prentice Hall.
- Dipayana, G. D., & Heryanda, K. K. (2020). *Pengaruh Komunikasi Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng*. 6(2), 112–121.
- Doleman, G., Twigg, D., Bayes, S., & Chivers, P. (2021). Paediatric Nurses' Satisfaction With Organisational Communication, Job Satisfaction, And Intention To Stay: A Structural Equation Modelling Analysis. *Collegian*, 28(4), 376–384. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2020.11.005>
- Dr. Imam Machali, M. P. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Universitas Diponegoro.
- I Gusti Ngurah Agung Wisnu Wardana, I Wayan Gde Sarmawa, I. M. S. A. (2025). *The Influence Of Work Environment And Organizational Communication On Employee Performance Through Job Satisfaction As A Mediation In Savings And Loan Cooperatives In Tanah Lot Tabanan Bali*. 2020, 201–215.
- Indra, F. J. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Meka Eduversity Komunikasi)*. 5(2), 90–99.
- Janna, N. M. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan Spss. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (Ddi)*, 18210047, 1–12.
- Jones, B. E., Watson, B., Gardner, J., & Gallois, C. (2004). *Organizational Communication: Challenges For The New Century*. December, 722–750.
- Jully, A., Cs, A., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2024). *The Influence Of Leadership, Work Environment, And Communication On Employee Job Satisfaction At The Personnel And Human Resources Development Agency Of Buleleng Regency*. 5(2), 3616–3624.
- Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep*. 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/Amar.V2i1.141>
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. [https://doi.org/10.5005/Jp/Books/10358\\_23](https://doi.org/10.5005/Jp/Books/10358_23)
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Men, L. R., & Stacks, D. W. (2013). The Impact Of Leadership Style And Employee Empowerment On Perceived Organizational Reputation. *Journal Of Communication Management*.
- Mohamad, Sofwan, M., Septiana, R. R., & Info, A. (2025). *The Influence Of Work Environment And Organizational Culture On Teacher Job Satisfaction In Supporting Economic*. 9(2), 562–576.
- Muviana, L. (2022). 2022. 10.
- Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (Jpmk)*, 1(1), 53–70. <https://doi.org/10.59832/Jpmk.V1i1.7>
- Putra, I. N. T. D., Ardika, I. W., Antara, M., Idrus, S., & Hulfa, I. (2021). The Effects Of Quality Of Work Life On Job Performance, Work Motivation, Work Ethics, Job Satisfaction, And Self-Efficacy Of Hotel Employees In Lombok. *Asia-Pacific Journal Of Innovation In*

- Hospitality And Tourism*, 10(3), 19–37.
- Rahmat, W. M., & Kurniawati, K. (2022). The Influence Of Brand Experience On Brand Loyalty Through Perceived Quality, Brand Trust And Customer Satisfaction As Mediation. *Seiko: Journal Of Management & Business*, 4(3), 215. <https://doi.org/10.37531/Sejaman.V4i3.2550>
- Said, L. R. (2020). *Analisis Dan Indikator Kepuasan Kerja* (Issue August).
- Samad, R. R., & Yen, C. Y. (2024). *Factors Influencing Employees ' Job Satisfaction In The Manufacturing Sector In Selangor , Malaysia*. 14(10), 2395–2405. <https://doi.org/10.6007/Ijarbss/V14-I10/23366>
- Samani, S. A., Rasid, S. Z. A., & Sofian, S. (2014). The Influence Of Physical Environment On Innovation Through Communication. *Journal Of Design And Built Environment*, 14(1), 1–13.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/Jia.V15i1.133>
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan Dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*.
- Simbolon, S., Simbolon, D. M., & Parhusip, P. T. (2022). Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt . United Rope Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 22, 355–368.
- 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.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (P. 336).
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2019). Making Sense Of Cronbach's Alpha. *International Journal Of Medical Education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/Ijme.4dfb.8dfd>
- Yap, S. (2022). *Effect Of Work Environment, Communication, And Organizational Culture On Job Satisfaction In Pt. Sukses Maju Seketik*. 5(41), 455–468.
- Zanardi, M., & Zhau, W. (2020). The Effect Of Work Environment On Employee Job. *Pt Radja Intercontinental Publishing*, 121–126.
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/Jmpis.V3i1.886>