

Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung

Ardi Sukardi

Program Studi Manajemen, Universitas Inaba Bandung Indonesia

ardi_sukardi@student.inaba.ac

Arie Hendra Saputro

Program Studi Manajemen, Universitas Inaba Bandung Indonesia

arie.hendra@inaba.ac.id

Article's History:

Received 11 December 2024; Received in revised form 21 December 2024; Accepted 8 January 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Sukardi, A., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Papandayan Cocoa Industries Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 186-195. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1772>

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Komunikasi, Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Papandayan Cocoa Industries. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang mana populasi yang diteliti adalah karyawan PT Papandayan Cocoa Industries Bandung yang berjumlah 400 orang. Sampel penelitian menggunakan rumus slovin dengan tingkat signifikansi 0.05 dan jumlah sampel sebanyak 80 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuisioner dan dokumentasi. Adapun hasil penelitian membuktikan bahwa, Komunikasi, Work-Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Papandayan Cocoa Industries Bandung. Koefisien determinasi sebesar 0.60% artinya Kepuasan Kerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Komunikasi (X_1), Work-Life Balance (X_2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) sebesar 60%, sedangkan sisanya sebesar 40% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keywords: Komunikasi, Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepuasan Kerja Karyawan.

Pendahuluan

Sebagai mitra dalam berusaha dalam hal ini karyawan, sudah sewajarnya jika perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan kepada perusahaan dan karyawan dapat termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin dan untuk mendorong kepuasan kerja karyawan.

PT Papandayan Cocoa Industries Bandung, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur pengolahan biji coklat (cocoa beans) menjadi bubuk coklat (kakao powder) nomor 1 di Indonesia, dan tentunya kinerja karyawan sudah tidak perlu dipertanyakan lagi, akan tetapi kinerja tersebut berbanding terbalik dengan kepuasan kerja karyawan pada beberapa divisi, banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan hal tersebut berpengaruh kepada tingkat kehadiran karyawan, sick leave, tingkat over time yang tinggi, & tingkat turn over karyawan yang cukup tinggi.

Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya atau sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya pada perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja menurut Stephen P. Robins (1996:24) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja

karyawan di dalam sebuah perusahaan dikatakan tinggi apabila hubungan komunikasi sesama teman sekerja, hubungan dengan atasan maupun bawahan harmonis, hal ini di perkuat oleh hasil penelitian jurnal terdahulu tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.(Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang) (Izaz Dany Afianto & Hamidah Nayati, 2017). Dalam hal kaitannya dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan maka dibutuhkan komunikasi yang baik, adanya work life balance dan lingkungan kerja yang nyaman.

Komunikasi internal merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Zelko & Dance (dalam Arni Muhammad, 2005) komunikasi internal meliputi komunikasi dari atasan kepada bawahan, komunikasi dari bawahan kepada atasan, dan komunikasi sesama karyawan yang sama tingkatannya. Untuk menciptakan komunikasi internal harus adanya kelancaran, nilai penting dan kemanfaatan dalam komunikasi oleh atasan, teman sekerja dan bawahan; kejelasan sumber komunikasi; informasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan (tidak kelebihan/kelebihan); kelengkapan informasi yang dibutuhkan bagi karyawan berkaitan dengan tugas-tugas pekerjaan; ketersediaan media informasi; dan adanya kesadaran atau pengakuan dari pihak perusahaan akan nilai-nilai dari arti pentingnya suatu komunikasi timbal balik atasan dengan para karyawan.

Selain Komunikasi, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Work-Life Balance, hal ini di perkuat oleh hasil penelitian jurnal terdahulu tentang Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016) (Nur Intan Maslichah & Kadarisman Hidayat, 2016) banyak perusahaan menawarkan program family-friendly benefits yang dibutuhkan karyawan untuk menyeimbangkan kehidupan dan pekerjaan, yang termasuk job sharing, flextime, telecommunicating, dan lain-lain (Ganapathi, 2016:127). Keseimbangan antara kehidupan didalam pekerjaan yang baik akan menghasilkan semangat kerja tinggi, timbulnya perasaan puas terhadap pekerjaan yang dimiliki, dan adanya rasa tanggung jawab penuh baik di dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadinya. Dengan begitu karyawan dapat merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya dan hal tersebut merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Disamping itu selain Komunikasi dan Work-Life Balance, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Hal ini di perkuat oleh hasil penelitian jurnal terdahulu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung (Astadi Pangarso & Vidi Ramadhyanti, 2015) Lingkungan kerja atau kondisi kerja, terutama lingkungan kerja non fisik, merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena hal ini akan berpengaruh pada produktivitas kerja, motivasi kerja,kepuasan kerja, prestasi kerja dan kinerja pegawai. Untuk itu, perusahaan harus lebih detail dalam memperhatikan lingkungan kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Tinjauan Pustaka / Keadaan Seni / Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari fungsi strategis dari manajemen yang fokus pada unsur sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai aset perusahaan yang sangat penting di bandingkan sumber daya-sumber daya yang lainnya seperti modal, materiil dan mesin, karena sumber daya manusia dapat dilatih, berinovasi dan dikembangkan keahlian serta kreatifitasnya dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien yang dalam hal ini perusahaan.

Menurut Stoner yang dikutip oleh Siagian (2013:6) mengatakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya."

Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan pegawainya. Setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Sebaliknya, semakin rendah penilaian individu terhadap

pekerjaannya maka semakin rendah kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan kinerja pegawai hal ini dikuatkan pula oleh Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023) menyatakan bahwa kinerja memiliki kedudukan dan peranan penting di dalam organisasi. Mencapai kinerja yang baik harus didukung oleh peranan dari pemimpin. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Perlulah adanya kolaborasi antara pemimpin dan anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik

Menurut Hasibuan (2009:202): “kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan”. Sikap ini dapat dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

Komunikasi

Menurut Achmad (2014:65) komunikasi merupakan proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, dan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Menurut Gorda (2004:193) berbagai keputusan dan kebijaksanaan bisnis yang diputuskan, berbagai rencana dan program kerja yang akan diimplementasikan keseluruhannya memerlukan komunikasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam suatu organisasi maupun perusahaan diperlukan adanya komunikasi yang baik antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi mengandung arti yang lebih luas dari pada sekedar mengatakan atau menulis sesuatu, didalamnya juga tercakup suatu pengertian yang mana komunikasi merupakan suatu proses seseorang menyampaikan pesan atau informasi kepada orang lain dalam aktivitasnya.

Work-Life Balance

Work-Life Balance/keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan menurut Hudson (2005:3) merupakan: “tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang”. Work-Life Balance umumnya dikaitkan dengankeseimbangan, atau mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan manusia.

Hutcheson (2012:5) mengungkapkan bahwa: “Work-Life Balance adalah suatu bentuk kepuasan pada individu dalam mencapai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaannya”.

Maka dapat disimpulkan bahwa work-life balance adalah suatu bentuk keseimbangan yang terjadi dalam kehidupan seseorang dimana mereka tidak melupakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja tanpa harus mengabaikan segala aspek dalam kehidupan pribadinya. Komponen-komponen dalam work-life balance menurut Hudson (2005:3) menyatakan bahwa work-life balance memiliki tiga komponen keseimbangan yaitu: “keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan.”

Lingkungan Kerja Non Fisik

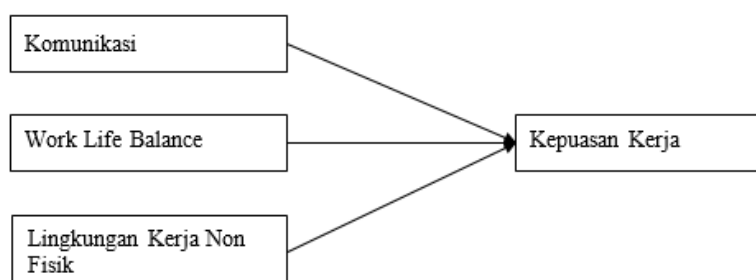
Menurut Sedarmayanti (2017:23), menyatakan “Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.”

Menurut Afandi (2018:65), menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh baik sebagai perorangan maupun kelompok. Menurut Siagian (2014:56) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.”

Menurut Sedarmayanti (2017:21), menjelaskan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua: Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi yang hendaknya diciptakan oleh perusahaan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Sehingga, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Kerangka Konseptual

Gambar 1.1 Model Penelitian



Sumber: Diolah peneliti (2023)

Hipotesis

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah pernyataan dugaan sementara waktu terhadap masalah penelitian, hingga data dan bukti yang terkumpul diuji secara empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan paradigma pemikiran tersebut maka penulis merumuskan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara dari penelitian sebagai berikut::

Ha:

1. Adanya pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Adanya pengaruh Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Adanya pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
4. Adanya pengaruh Komunikasi, Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan metode verifikatif tujuannya untuk menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan hubungan antara Variabel yang diteliti.

Metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan hasil kepuasan kerja karyawan di PT Papandayan Cocoa Industries, menjelaskan keadaan berdasarkan data dan fakta yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan statistik.

Menurut Sugiyono (2005:21) "Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas".

Definisi Metode Verifikatif menurut sugiyono (2017:8) adalah: "Penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

A. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Nilai Sig	Keterangan
Komunikasi (X1)	X1.1	0.548	0.219	0.000	Valid
	X1.2	0.360	0.219	0.000	Valid
	X1.3	0.696	0.219	0.000	Valid

	X1.4	0.563	0.219	0.000	Valid
	X1.5	0.436	0.219	0.000	Valid
	X1.6	0.707	0.219	0.000	Valid
	X1.7	0.501	0.219	0.000	Valid
Work-Life Balance (X2)	X2.1	0.654	0.219	0.000	Valid
	X2.2	0.592	0.219	0.000	Valid
	X2.3	0.588	0.219	0.000	Valid
	X2.4	0.556	0.219	0.000	Valid
	X2.5	0.507	0.219	0.000	Valid
	X2.6	0.233	0.219	0.000	Valid
	X2.7	0.451	0.219	0.000	Valid
	X2.8	0.424	0.219	0.000	Valid
	X2.9	0.343	0.219	0.000	Valid
	X2.10	0.295	0.219	0.000	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	X3.1	0.587	0.219	0.000	Valid
	X3.2	0.577	0.219	0.000	Valid
	X3.3	0.496	0.219	0.000	Valid
	X3.4	0.446	0.219	0.000	Valid
	X3.5	0.502	0.219	0.000	Valid
	X3.6	0.470	0.219	0.000	Valid
	X3.7	0.495	0.219	0.000	Valid
	X3.8	0.561	0.219	0.000	Valid
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.633	0.219	0.000	Valid
	Y1.2	0.410	0.219	0.000	Valid
	Y1.3	0.454	0.219	0.000	Valid
	Y1.4	0.416	0.219	0.000	Valid
	Y1.5	0.550	0.219	0.000	Valid
	Y1.6	0.362	0.219	0.000	Valid
	Y1.7	0.292	0.219	0.000	Valid
	Y1.8	0.535	0.219	0.000	Valid
	Y1.9	0.428	0.219	0.000	Valid
	Y1.10	0.599	0.219	0.000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwa semua item pernyataan variabel-variabel menampilkan hasil dari R hitung lebih besar dari R tabel. Dengan demikian item-item pernyataan diatas dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Komunikasi (X1)	0.719	0.6	Reliable
Work-Life Balance (X2)	0.712	0.6	Reliable
Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0.699	0.6	Reliable
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0.725	0.6	Reliable

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa item-item pernyataan pada variabel Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Pelayanan, Kinerja Instruktur Dan Kepuasan Peserta Didik memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari nilai alpha. Dengan demikian hasil dari uji reliabilitas diatas dinyatakan reliable.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.21590522
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.068
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.050 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas diketahui bahwa nilai sig sebesar 0.050 lebih besar dari nilai kritis yaitu 0.05. Dengan demikian hasil uji Kolmogorov Smirnov diatas dinyatakan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTAL_X1	.921	1.086
	TOTAL_X2	.955	1.047
	TOTAL_X3	.960	1.041

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan Uji Multikolinearitas diatas diketahui bahwa nilai VIF dari ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0.10. Dengan demikian hasil Uji Multikolinearitas diatas dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	24.116	5.419		.000
	TOTAL_X1	.021	.156	.016	.893
	TOTAL_X2	.192	.112	.195	.090
	TOTAL_X3	.142	.125	.129	.260

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser diatas menunjukkan bahwa nilai sig heteroskedastisitas lebih besar dari nilai sig 0.05. Dengan demikian uji heteroskedastisitas diatas dinyatakan berdistribusi normal.

C. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial Y (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	24.116	5.419		.000
	Komunikasi	.021	.156	.016	.893
	Work-Life Balance	.192	.112	.195	.090
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.142	.125	.129	.260

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil analisis Uji t pada tabel 4.25, diperoleh output sebagai berikut:

1. Komunikasi

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 100 didapat nilai t tabel 1,991. Dari tabel di atas menunjukkan Komunikasi memiliki nilai t hitung < t tabel ($0.135 < 1.991$) serta dengan nilai Sig yaitu $0.893 > 0.05$, maka secara parsial tidak terdapat pengaruh dari Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja.

2. Work-Life Balance

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 100 didapat nilai t tabel 1,991. Dari tabel di atas menunjukkan Work-Life Balance memiliki nilai t hitung < t tabel ($1.715 < 1.991$) serta dengan nilai Sig yaitu $0.090 > 0.05$, maka secara parsial tidak terdapat pengaruh dari Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 100 didapat nilai t tabel 1,991. Dari tabel di atas menunjukkan Work-Life Balance memiliki nilai t hitung < t tabel ($1.135 < 1.991$) serta dengan nilai Sig yaitu $0.260 > 0.05$, maka secara parsial tidak terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja.

2. Hasil Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195.527	3	65.176	1.623	.191 ^b
	Residual	3052.361	76	40.163		
	Total	3247.888	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Work-Life Balance, Komunikasi

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.26, dapat diketahui F hitung sebesar 1.623 dengan p-value (sig) 0,191, dengan $\alpha = 0.05$. Maka di dapat nilai F tabel sebesar 2.72. Artinya F hitung lebih kecil dari F tabel ($1.623 < 2.72$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Komunikasi (X_1), Work-Life Balance (X_2) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3) secara simultan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima secara statistik (signifikan).

PEMBASAHAN

Berdasarkan dari hasil uji regresi diatas terdapat hasil dari Uji Regresi Linear Berganda yaitu melalui Uji T atau secara parsial terdapat hasil sebagai berikut:

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Papandayan Cocoa Industries Bandung, meskipun pernyataan ini berbanding terbalik dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung < t tabel ($0.135 > 1.991$) serta dengan nilai Sig yaitu $0.893 > 0.05$. Hasil pengujian korelasi antara Komunikasi dengan Kepuasan Kerja memiliki nilai 0.082 yang berarti terdapat korelasi positif yang sangat lemah antara Komunikasi dengan Kepuasan Kerja. Hasil uji regresi menyebutkan kontribusi Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki kontribusi sebesar 0.021.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa Work-Life Balance berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Papandayan Cocoa Industries Bandung, meskipun pernyataan ini berbanding terbalik dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung < t tabel ($1.715 > 1.991$) serta dengan nilai Sig yaitu

0.090 > 0.05. Hasil pengujian korelasi antara Work-Life Balance dengan Kepuasan Kerja memiliki nilai 0.207 yang berarti terdapat korelasi positif yang lemah antara Work-Life Balance dengan Kepuasan Kerja. Hasil uji regresi menyebutkan kontribusi Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja memiliki kontribusi sebesar 0.192.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Papandayan Cocoa Industries Bandung, meskipun pernyataan ini berbanding terbalik dengan hasil pengujian hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung < t tabel ($1.135 < 1.991$) serta dengan nilai Sig yaitu $0.260 > 0.05$. Hasil pengujian korelasi antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja memiliki nilai 0.144 yang berarti terdapat korelasi positif yang sangat lemah antara Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja. Hasil uji regresi menyebutkan kontribusi Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja memiliki kontribusi sebesar 0.142.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai komunikasi, work-life balance dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Papandayan Cocoa Industries Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap kepuasan kerja karyawan PT Papandayan Cocoa Industries Bandung termasuk dalam kategori baik. Akan tetapi masih ada beberapa hasil jawaban survey yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja kurang baik, dengan Indikator yang rendah terdapat pada "Sistem promosi jabatan dilakukan secara terbuka dan adil bagi siapa saja yang berpotensi". Sehingga karyawan merasa peluang untuk jenjang karir mereka yang lebih baik terasa sangat sempit.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap komunikasi karyawan PT Papandayan Cocoa Industries Bandung termasuk dalam kategori baik. Akan tetapi masih ada beberapa hasil jawaban survey yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja kurang baik, dengan Indikator yang rendah terdapat pada "Atasan anda menghargai anda dengan mendapatkan pujian". Hal ini menunjukkan bahwa ada gap atau jarak komunikasi antara atasan dan bawahan, yang menyebabkan komunikasi atas penghargaan kerja karyawan, tidak berjalan dengan baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap work-life balance di PT Papandayan Cocoa Industries Bandung termasuk dalam kategori kurang baik. beberapa hasil jawaban survey yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja kurang baik, dengan Indikator yang rendah terdapat pada "Keluarga selalu mendukung karir dan pekerjaan saya". Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan datang ke tempat kerja tidak memiliki semangat kerja & sering menganggap bahwa pekerjaan tersebut tidaklah penting. Adapun pemicu kurang baiknya work-life balance dikarenakan kurangnya dukungan keluarga, hal tersebut berhubungan dengan beban kerja dan jam kerja yang berlebihan, sehingga mengakibatkan waktu yang seharusnya mereka habiskan dengan keluarga pun ikut berkurang.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap lingkungan kerja non fisik di PT Papandayan Cocoa Industries Bandung termasuk dalam kategori kurang baik. Beberapa hasil jawaban survey yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja kurang baik, dengan Indikator yang rendah terdapat pada "Saya merasakan adanya hubungan yang berkelompok antar karyawan di lingkungan anda". Hal ini menunjukkan bahwa, karyawan tidak merasa nyaman saat berada di tempat kerja, tidak memiliki semangat kerja & karyawan merasa diperlakukan kurang baik oleh teman kerjanya. Adapun pemicu kurang baiknya lingkungan kerja non fisik dikarenakan adanya hubungan berkelompok antara karyawan, kurangnya komunikasi dan koordinasi dengan pimpinan dan perlakuan diskriminatif di lingkungan kerja, sehingga mengakibatkan lingkungan kerja non fisik kurang baik.

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut, 1). Adanya program internal hiring sudah cukup baik untuk mengatasi masalah keterbukaan promosi dan jabatan, akan tetapi program tersebut harus benar benar dijalankan dan dimonitoring secara berkala, bahkan dari pihak perusahaan ataupun atasan harus melihat dan mendorong potensi karyawan yang dirasa mampu berkembang di

departemen lain ataupun diposisi yang lebih tinggi. 2). Perlu diadakan workshop ataupun team bonding untuk memperbaiki penyampaian pesan yang kaku atau berjarak antara atasan dan karyawan 3). Perusahaan perlu mengkaji ulang terkait work plan dan work load yang diberikan kepada karyawan, hal tersebut diharapkan bisa mengurangi jam kerja yang berlebih sehingga karyawan bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga 4). Perusahaan perlu untuk memberikan perhatian khusus dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung segala bentuk aktivitas pekerjaan, sehingga karyawan dapat saling merangkul dan bekerja dengan maksimal.

Buku:

- Arikunto, S., 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Keempat Jakarta: Rineka Cipta.
- Azadeh, T. 2002, *Effect of Employee Communication and Participation on Employee Job Satisfaction: An Empirical Study in Airline Companies in Iran*.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta:
- Bumi Aksara. Edy, Sutrisno. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhammad, A. 2002. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pabudu Tika, Mohammad. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan. (2014). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai Viethzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P, & Mary Coutler. (2015). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P, & Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal:

- Ardiansyah. Dimas Okta. 2016. *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3 No.1, Januari 2016
- Ayudiarini, N., 2011. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Fakultas Ekonomi. Universitas Gunadarma*
- Delecta, P. (2011). *Work Life Balance*. *International Journal of Current Research* Vol. 33, Issue, 4, pp.186-189
- Izaz Dany Afianto, Hamidah Nayati Utami. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)*
- Moedy, Dinda Mega Rulita. (2013). *Analisis Work-Life Balance, Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi, Kepenatan (Burnout) Dan Kepuasan Kerja Pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta*. *E-Journal Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Rise, Herdiyanti, Margono Setiawan, Umar Nimran. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk*. *Wacana*, 13(4).ISSN. 1411-0199.
- Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung*. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (4).1563-1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Sony Bagus Purwanto. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia)*

Web site

https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=kepuasankerja+menurut+para+ahli&oq,