

PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. AKAR WANGI GIANYAR BALI

Ni Kadek Sutya Dewi^{1*} | Ni Made Dwi Puspitawati^{2*} | Ni Luh Gede Putu Purnawati³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: dewisutya24@gmail.com

Abstract: Salah satu modal utama perusahaan adalah sumber daya manusia yang diharapkan memiliki kemampuan yang signifikan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Penelitian ini melibatkan 47 karyawan tetap PT. Akar Wangi Gianyar Bali, yang fokus pada pengaruh komunikasi, pembaruan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Pada penelitian ini melibatkan 47 karyawan tetap. Sampling jenuh digunakan untuk mengambil sampel. Observasi, wawancara, dan kuesioner digunakan dalam pengumpulan data. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yang dibantu oleh program SPSS versi ke-25. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Akar Wangi Gianyar Bali, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Akar Wangi Gianyar Bali.

Kata kunci: komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Menurut Rahman (2020), sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi dapat mempengaruhi pertumbuhan dan kemajuan suatu bisnis atau tempat kerja. Karena manusia adalah perancang, pelaku, dan penentunya keberhasilan tujuan suatu organisasi, sumber daya manusia selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan organisasi. Karyawan adalah sumber daya manusia atau elemen yang paling krusial serta sangat dibutuhkan pada sebuah perusahaan maupun organisasi (Prastika, 2023). Setiap bisnis sangat bergantung pada keberhasilan kerja karyawannya, dan jelas bahwa karyawannya akan terus memberikan dampak yang baik. Jika karyawan merasa puas bekerja di tempat kerjanya, mereka akan menjadi lebih loyal dan meningkatkan kemampuan kerjanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, setiap bisnis berusaha seoptimal mungkin agar dapat meraih tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaannya.

Kepuasan karyawan tidak hanya terlihat saat mereka melakukan pekerjaan mereka, tetapi juga bergantung pada berbagai faktor lainnya seperti interaksi dengan atasan, rekan kerja, mematuhi aturan di tempat kerja, dan lingkungan kerja (Ayu dan Nurani, 2023). Menurut Khair (2019), kepuasan kerja bisa diartikan sebagai

pengalaman emosional yang memiliki potensi untuk menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan, yang dialami oleh setiap pekerja akibat pekerjaan mereka yang mampu menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan mereka, serta mampu menumbuhkan rasa puas baik secara lahir maupun batin. Di sisi lain, sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya mampu diinterpretasikan menjadi respon positif yang timbul atas pekerjaan serta berasal dari penilaian terhadap berbagai atribut yang ada (Arsha, dkk., 2022).

Untuk menciptakan kepuasan kerja pada karyawan, perusahaan dapat memperhatikan komunikasi setiap karyawan. Komunikasi adalah kegiatan yang menunjukkan proses informasi yang dikirim dan kemudian dipahami diantara dua orang atau lebih (Fikri, dkk., 2022). Komunikasi adalah proses di mana para anggota organisasi baru, mendapatkan informasi dan gagasan untuk meraih tujuan yang telah ditentukan (Dewi, 2021). Dengan adanya komunikasi yang efektif, karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi mereka (Hee et al., 2019). Terwujudnya cara berkomunikasi komunikasi secara searah mampu menambah kepuasan kerja pada karyawan di tempat kerjanya.

Salah satu factor yang memiliki dampak tinggi pada taraf kenyamanan karyawan terhadap pekerjaan mereka yakni besaran bayaran yang mereka terima. Kompensasi, menurut Bunawan dan Turangan (2021), dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemberian keseimbangan atau imbalan yang tepat. Baik imbalan yang berwujud maupun yang tidak berwujud, disalurkan secara merata dan adil guna menghargai kontribusi dari setiap karyawan. Program kompensasi ini bertujuan untuk memperbaiki tingkat kepuasan kerja para karyawan. Khairunnisa (2021) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk pemberian imbalan yang bisa dihibahkan baik dengan secara kontan maupun tidak. Pemberian langsung dapat berbentuk seperti kompensasi finansial, termasuk honor, bonus, serta komisi yang diterima oleh karyawan. Di sisi lain, kompensasi tidak langsung, yang sering disebut tunjangan, mencakup semua bentuk penghargaan finansial di luar kompensasi langsung. Selain itu, kompensasi non-finansial mencakup kepuasan yang dirasakan individu dari pekerjaannya serta kondisi fisik lingkungan kerja.

Kondisi tempat kerja termasuk dalam komponen yang dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Seperti yang dituturkan oleh Sihalohe dan Siregar (2019), kawasan tempat dilakukannya sebuah pekerjaan merupakan lokasi yang merupakan sebuah tempat bagi karyawan menghabiskan sebagian besar waktu mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas harian. Secara umum, lingkungan kerja tersusun atas dua komponen utama, yakni aspek fisik dan nonfisik, yang memiliki peranan penting dalam menciptakan kenyamanan, keamanan, dan ketenangan (Fauziah et al., 2020). Selain itu, Dzulhaq dan Firdaus (2024) menambahkan bahwa

lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan rasa nyaman karyawan saat menjalankan tugas mereka.

PT. Akar Wangi Gianyar Bali adalah perusahaan yang bergerak dalam perdagangan wig dan rambut palsu. Visinya adalah untuk menjadikan perusahaan mampu tumbuh secara berkelanjutan dengan memproduksi berbagai produksi wig bernilai tinggi dengan kualitas terbaik dan harga yang kompetitif, sehingga dapat berkompetisi di pasar internasional. Sesuai hasil wawancara pra-penelitian yang dilakukan dengan karyawan PT. Akar Wangi Gianyar Bali, fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja ditemukan dalam data rekapitulasi ketidakhadiran karyawan, yang disampaikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1
Data Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan

Triwulan	Keterangan Ketidakhadiran			Jumlah Ketidakhadiran
	Ijin	Sakit	Alpha	
Triwulan I	4	6	2	12
Triwulan II	5	3	2	10
Triwulan III	4	4	5	13
Triwulan IV	11	3	6	20
Jumlah				55

Sumber: PT. Akar Wangi Gianyar Bali, 2023

Rekapitulasi ketidakhadiran karyawan dibuat berdasarkan fenomena yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari beberapa tindakan yang tidak sesuai dengan standar perusahaan. Salah satunya, ada karyawan yang tidak hadir ke tempat kerja dengan alasan sakit namun tidak membawa surat keterangan dokter. Selain itu, terdapat karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan keterangan yang jelas atau bahkan bolos kerja. Beberapa karyawan juga melanggar ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti terlambat datang ke tempat kerja. Salah satu pemicu menurunnya kepuasan kerja karyawan disebabkan dengan produk yang diproduksi mengalami kerusakan, karyawan diwajibkan bertanggung jawab atas pekerjaannya dan sebisa mungkin dapat diperbaiki. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Diketahui juga, saat melakukan pekerjaannya banyak karyawan yang ingin mencapai targetnya dalam pembuatan produk sehingga karyawan mengabaikan komunikasi dengan rekan kerjanya. Kurangnya komunikasi dengan rekan kerja mengakibatkan banyak produk dibuat menjadi *reject* dan mendapatkan banyak komplain dari *costumer*. Agar perusahaan tidak kehilangan kepercayaan terhadap pelanggan, perusahaan melakukan negosiasi dengan pelanggan dan menggantikan produk yang cacat tersebut.

Selain itu, kompensasi seperti tunjangan hari raya dan bonus akhir tahun yang diberikan setiap tahunnya juga mengalami penurunan jumlah nominalnya, dikarenakan perusahaan harus memperbaiki produk yang cacat atau mengganti yang baru kepada pelanggan. Hal ini menyebabkan perusahaan mengeluarkan biaya tambahan untuk membeli bahan baku seperti bahan sintesis, rambut asli, kain renda dan lainnya yang nantinya untuk memperbaiki produk cacat tersebut. Akibat kerugian dari produksi wig rambut palsu, cap catton dan ikat rambut tie hair tersebut dikarenakan kondisi lingkungan kerja yaitu sarana pendukung kerja yang kurang memadai mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan sempurna menyebabkan menurunnya konsentrasi kerja karyawan dan interaksi antara sesama karyawan kurang baik.

Perusahaan selalu ingin mendapatkan karyawan yang loyal. Karyawan harus diberikan kepuasan dalam pekerjaan mereka untuk meraih keberhasilan dalam usahanya, karyawan akan merasa puas dengan perusahaan tempat mereka bekerja jika terdapat komunikasi yang searah antara rekan kerja dan atasan, serta mengganti rugi secara serentak maupun tidak yang sesuai, ditambah adanya lingkungan kerja yang nyaman.

Penelitian dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Akar Wangi Gianyar Bali" dipilih oleh penulis berdasarkan temuan penelitian serta permasalahan yang muncul.

LITERATUR

Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori dua faktor diciptakan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959. Menurut Herzberg, seperti yang dikutip oleh Hartini dkk., (2021:127), kepuasan kerja terdiri dari dua komponen: ketidakpuasan dan kepuasan, yang sering disebut sebagai faktor motivasi dan faktor kebersihan. Herzberg mengatakan bahwa terdapat beragam sebab yang mampu menciptakan kepuasan terhadap kerja dan hal lain yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja (Suryani, 2022). Seseorang yang memiliki energi yang baik (positif) tentang sesuatu yang sedang ditekuninya cenderung mempunyai tingkat kenyamanan kerja yang lebih bagus, sementara individu yang selalu berafirmasi tentang pekerjaan biasanya tingkat ketidakpuasan terhadap kerjanya tinggi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki arti sebuah perasaan baik (positif) seorang pekerja yang dimiliki untuk pekerjaan yang ditekuninya, juga terdiri dari sikap dan perasaan atas pekerjaan yang ditekuninya dan beranggapan jika kerjaan yang dilaksanakan merupakan hal yang berharga sebab tercapainya komponen-komponen perusahaan yang penting (Putra, dkk., 2022). Kepuasan kerja dinyatakan sebagai perasaan

emosional karyawan terhadap aspek pekerjaannya, baik puas maupun tidak puas, yang ditunjukkan oleh penilaian kerja terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Yanez-Araque et al., 2021). Karyawan akan selalu menilai secara bertahap apakah pekerjaan yang dilaksanakan sudah baik dan benar, yang berdampak positif.

Komunikasi

Proses menyampaikan sebuah informasi serta ide oleh seseorang terhadap orang lain yang dapat memengaruhi tingkah laku orang lain merupakan pengertian dari komunikasi (Nur, 2020). Bertukar pendapat atau emosi antara individu dan kelompok melalui penggunaan saluran komunikasi yang berbeda dikenal sebagai komunikasi (Sugiono dan Tobing, 2021). Komunikasi dilakukan untuk mencapai tujuan yang terhadap orang yang akan disampaikan informasi, sehingga pihak yang disampaikan mampu mengerti terhadap apa yang disampaikan.

Kompensasi

Menurut Azhar dkk., (2020), kompensasi memiliki definisi penghasilan yang diterima oleh pekerja berupa dalam bentuk uang maupun barang yang merupakan bentuk balas jasa bagi layanan yang telah didapat oleh perusahaan tempat bekerja. Kompensasi dapat mencakup apa pun yang didapatkan para karyawan dalam bentuk balas budi terhadap kinerjanya (Imbang et al., 2022). Karyawan menerima kompensasi, baik berwujud maupun tidak berwujud, sebagai balas jasa atas kerja yang dilaksanakan.

Lingkungan Kerja

Kawasan sebagai wadah bagi seorang pekerja melaksanakan pekerjaannya dan berlaku tiap harinya disebut lingkungan kerja (Siboro, 2022). Lingkungan kerja juga dapat didefinisikan sebagai tempat di mana seorang karyawan melakukan pekerjaannya, yang mencakup suasana kerja, fasilitas dan keperluan alat, serta kawasan bekerja (Andriany, 2019). Kawasan kerja yang layak sangat penting untuk meningkatkan kepuasan pekerja (Irma dan Yusuf, 2020). Suatu lingkungan kerja dapat terbilang layak jika karyawannya mampu menyelesaikan pekerjaan secara baik, optimal, kondusif, serta nyaman.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berbagi informasi secara horizontal dan vertikal dikenal sebagai komunikasi (Harmen et al., 2024). Komunikasi sangat penting untuk menentukan seberapa baik orang bekerja sama dan mengatur pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang yang bekerja untuk suatu perusahaan atau organisasi dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi melalui komunikasi yang efektif (Hee et al., 2019). Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis penelitian ini adalah:

H₁: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Rahayu serta Pramularso (2019), pemberian hadiah jasa dapat berupa uang atau penghargaan secara tidak langsung (non-finansial). Penghargaan atau ganjaran yang didedikasikan untuk pekerja yang berhasil membantu mewujudkan pencapaian perusahaan adalah kompensasi (Hariyanto dan Trisnowati, 2024). Tujuan yang diberikan termasuk ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, disiplin, dan pengaruh pemerintah dan serikat buruh. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, hipotesis penelitian adalah:

H₂: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sihalohe dan Siregar (2019), lingkungan kerja adalah tempat pekerja menghabiskan sebagian besar waktunya untuk melakukan pekerjaan sehari-hari mereka. Karyawan dapat merasa nyaman ketika berada di kawasan tempatnya bekerja apabila suasana yang diciptakan positif. Salah satu definisi lingkungan kerja nyaman yakni ketika disediakannya sarana dan prasarana yang mendukung terhadap pekerja, seperti ruang kantor bersih serta rapi, dan interaksi yang bagus terhadap pimpinan maupun pekerja. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, hipotesis penelitian adalah:

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT. Akar Wangi Gianyar Bali yang terletak di Jalan Sahadewa, Banjar Kalah No. 3A Peliatan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar Bali. PT. Akar Wangi Gianyar Bali dipilih sebagai lokasi penelitian karena penelitian ini berkaitan dengan fenomena kepuasan kerja karyawan yang disebabkan komunikasi, stabilitas, lingkungan kerja, dan Penelitian ini melibatkan 47 karyawan PT. Akar Wangi Gianyar Bali sebagai sampel dan populasi.

Sampel penelitian berjumlah dibawah 100, maka memakai metode sampling jenuh atau sensus. Agar dapat melakukan pengumpulan data, observasi, wawancara, dan kuesioner diperlukan. Pada penelitian ini, analisa regresi linier berganda dilakukan menggunakan program SPSS versi 25. Analisis ini dilakukan agar dapat diketahui bagaimana dampak variabel komunikasi, kompensasi, serta kawasan tempat bekerja atas kenyamanan pekerja PT. Akar Wangi Gianyar Bali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan apabila semua item pertanyaan memiliki kaitan dengan variabel komunikasi, kompensasi, kawasan tempat bekerja, serta

kepuasan kerja adalah valid. Hal tersebut memiliki sebab dari ini semua item yang mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang melebihi 0,3.

2. Uji Reabilitas

Sebagai instrumen penelitian yang layak, uji reliabilitas membuktikan apabila seluruh variabel komunikasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kenyamanan kerja semuanya mempunyai koefisien Cronbach alpha di atas 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,78663335
Most Extreme Differences	Absolute	0,106
	Positive	0,106
	Negative	-0,085
Test Statistic		0,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2024

Sebagai hasil pengujian normalitas, hasilnya menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Ini mengindikasikan bahwa model regresi telah mencapai asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komunikasi	0.303	3.298	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi	0.336	2.972	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan kerja	0.258	3.871	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data diolah, 2024

Diketahui bahwa tidak ada gejala multikolinearitas diantara variabel independen dalam model regresi, karena tabel 3 menunjukkan bahwa nilai toleransi

untuk variabel independen komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja > 0,10 dan nilai VIF < 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Komunikasi	0.073	Bebas Heteroskedastisitas
Kompensasi	0.572	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0.964	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2024

Diketahui variabel independen komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja mendapatkan nilai signifikansi 0,073; 0,572; 0,964 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini tidak berdampak secara signifikan pada ikatannya, yaitu kesalahan mutlak. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,502	0,745		2,015	0,050
Komunikasi	0,364	0,068	0,392	5,383	0,000
Kompensasi	0,261	0,078	0,231	3,343	0,002
Lingkungan kerja	0,627	0,120	0,413	5,229	0,000
R					0,965
R Square					0,931
Adjusted R Square					0,926
F Statistic					192,674
Signifikansi Uji F					0,000

Sumber: Data diolah, 2024

Seperti yang dapat dilihat pada tabel 5, persamaan regresi linier berganda ditemukan yakni: $Y = 1,502 + 0,364X_1 + 0,261X_2 + 0,627X_3$. Persamaan ini memberikan informasi bahwa:

$\beta_1 = 0,364$, artinya, jika komunikasi (X_1) mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan.

$\beta_2 = 0,261$, yang berarti, jika kompensasi (X_2) mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan.

$\beta_3 = 0,627$, yang berarti, jika lingkungan kerja (X_3) mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan.

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Untuk menilai kekuatan hubungan antara komunikasi, pembayaran upah, serta kawasan kerja atas kepuasan kerja karyawan di PT. Akar Wangi Gianyar Bali, digunakan analisis korelasi berganda. Hasil analisis menunjukkan nilai korelasi R sebesar 0,965, yang mengindikasikan jika hubungan antara ketiga variabel independen tersebut beserta kepuasan kerja sangat kuat.

Hasil Analisis Determinasi (*Adjusted R²*)

Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara komunikasi, pembayaran upah, serta kawasan tempat bekerja atas kepuasan kerja. Berdasarkan Tabel 5, nilai determinasi (*adjusted R²*) tercatat sebesar 0,926, atau 92,6%, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 92,6%. Sementara itu, faktor-faktor lain yang tidak diteliti memengaruhi sebesar 7,4%.

Hasil Uji *t* (*t*-test)

Dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lainnya tetap konsisten, uji *t* dilakukan untuk menentukan peran signifikan secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil dari pengujian *t* dapat dilihat pada Tabel 5, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y jika nilai signifikansi *t* kurang dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi *t* lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel X dan variabel Y . Berikut adalah hasil dari uji *t* yang dapat dilihat pada Tabel 5:

a) Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasilnya, hipotesis pertama (H_1) diterima. Nilai *t* hitung sebesar 5,383 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ menyatakan jika komunikasi mempunyai dampak yang baik serta signifikan atas kepuasan kerja karyawan di PT. Akar Wangi Gianyar Bali.

b) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dengan nilai *t* hitung 3,343 dan signifikansi $0,002 < 0,05$ maka hipotesis kedua (H_2) diterima. Hal ini dapat membuktikan apabila pemberian upah menciptakan dampak yang baik serta signifikan pada kepuasan kerja karyawan di PT Akar Wangi Gianyar Bali.

c) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasilnya, hipotesis ketiga (H_3) diterima. Nilai *t* hitung sebesar 5,229 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ menyatakan jika kawasan tempat bekerja memberi dampak yang baik juga signifikan pada kepuasan kerja karyawan PT. Akar Wangi Gianyar Bali.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini, indikator pemahaman, kegemaran, dampak atas perilaku, hubungan yang lebih baik, dan perilaku yang terbukti dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dipergunakan agar dapat mengukur komunikasi. Diketahui apabila tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. Akar Wangi Gianyar Bali akan meningkat seiring dengan tingkat komunikasi yang lebih baik. Komunikasi yang lebih baik antara atasan dan karyawan serta antar karyawan akan berdampak positif pada koordinasi kerja, pemahaman tugas, dan hubungan antar individu dalam perusahaan. Pada akhirnya, ini akan menghasilkan tingkat kepuasan karyawan yang lebih tinggi. Studi sebelumnya oleh Munir dkk .(2020), Sugiono dan Tobing (2021), Dipayana dan Heryanda (2020) menemukan jika komunikasi memiliki pengaruh yang bagus juga signifikan pada kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan apabila komunikasi berjalan dengan baik, maka tingkat kepuasan karyawan juga semakin tinggi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dari pengujian hipotesis membuktikan apabila kompensasi mempunyai dampak yang baik serta signifikan bagi kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan pada pengukuran kompensasi meliputi gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas yang semuanya terbukti mempengaruhi kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan jika pembayaran upah yang diberikan perusahaan untuk karyawannya telah sesuai, maka mereka akan puas dengan pekerjaan mereka di PT. Akar Wangi Gianyar Bali. Apabila perusahaan tempat kerja dapat memberikan imbalan yang sejalan dengan harapan karyawan, seperti gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas, karyawan akan lebih senang bekerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil yang diperoleh oleh Permadi dkk. (2024), Rasyid dan Tanjung (2020), Hasyim (2020), serta Prawira (2020), yang membuktikan apabila pemberian upah dapat memberikan dampak yang baik serta signifikan pada kepuasan kerja. Semakin adil dan merata kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan tujuan pekerjaan yang dicapai, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, indikator lingkungan kerja diukur melalui berbagai faktor, seperti keamanan lingkungan kerja, kondisi tempat kerja yang layak, serta jumlah orang yang berada di sana, yang semuanya dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini membuktikan jika kawasan kerja PT. Akar Wangi Gianyar Bali lebih baik, maka karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Suasana kerja yang aman,

nyaman, dan didukung oleh hubungan yang bagus antara sesama pekerja dapat mendorong pekerja untuk melakukan pekerjaan lebih efisien dan produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sejalan dengan penelitian Setiani dan Febrian (2023), Yuliantini dan Santoso (2020), dan Vahera dan Onsardi (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta bersih dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Akar Wangi Gianyar Bali. Pertama, semakin baik komunikasi dan interaksi antar karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan. Kedua, peningkatan dalam pemberian kompensasi yang sesuai dan adil turut mendorong meningkatnya tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ketiga, suasana lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman juga secara signifikan berkontribusi terhadap tingginya kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa upaya perusahaan dalam menciptakan komunikasi yang efektif, sistem kompensasi yang memadai, serta lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh

Saran

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Akar Wangi Gianyar Bali, beberapa langkah strategis dapat diterapkan oleh pihak manajemen. Pertama, untuk memperkuat komunikasi internal, pimpinan disarankan mengadakan briefing rutin, menyediakan panduan tertulis yang jelas, serta menggelar pelatihan komunikasi guna memastikan setiap karyawan memahami arah dan tujuan perusahaan dengan baik. Kedua, dalam meningkatkan kompensasi, perusahaan dapat mempertimbangkan pengalihan bentuk tunjangan ke tunjangan non-tunai seperti tunjangan kesehatan, transportasi, atau lainnya. Hal ini bertujuan untuk mengompensasi penurunan nominal tunjangan hari raya dan bonus akhir tahun agar kepuasan karyawan tetap terjaga. Ketiga, perbaiki lingkungan kerja juga sangat krusial, seperti dengan memperbaiki infrastruktur, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas serta kenyamanan, mengingat lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menurunkan kinerja dan interaksi antar karyawan.

Sementara itu, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk pengembangan riset selanjutnya. Penelitian ini hanya membahas tiga variabel yang memengaruhi kepuasan kerja, sehingga belum menggambarkan

seluruh faktor yang mungkin berperan secara signifikan. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian mendatang memperluas cakupan dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kepemimpinan, beban kerja, atau budaya organisasi. Selain itu, penggunaan metode analisis data yang lebih beragam dan kompleks akan membantu menghasilkan temuan yang lebih mendalam dan dapat memberikan kontribusi yang lebih kuat dalam pengembangan strategi peningkatan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriany, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 1(1), 392–398.
- Aritonang, A. K., & Febrian, W. D. (2023). Dampak kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Pt Indomarco Prismatama Cabang Bekasi). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 151–158.
- Arsha, I. M. R. M., Adhika, N. R., Salain, P. P. P., Puspitawati, N. M. D., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh kreativitas terhadap hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada koperasi di Kecamatan Denpasar Utara. *Widya Manajemen*, 4(2), 101–110. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v4i2.2215>
- Ayu, R. P., & Nurani, G. A. (2023). Peran kepuasan kerja terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan borong & harian. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 14(1), 12–22. <https://doi.org/10.26740/jppt.v14n1.p12-22>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277–286. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i1.11321>
- Dipayana, G. B., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh komunikasi internal dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 37–46.
- Dzulhaq, A. R., & Firdaus, V. (2024). Dampak motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kepuasan kerja di Indonesia. *Jurnal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, 1(2), 18–30. <https://doi.org/10.47134/jpem.v1i2.252>
- Fauziah, S., Ali, S., & Ediwarman, E. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Keo San Indonesia. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(2), 101–113. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i2.671>

- Fikri, K., Kusumah, A., Zaki, H., Akhmad, I., Hinggo, H. T., & Setianingsih, R. (2022). Peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 52–63.
- Harmen, H., Aprinawati, A., Nasution, A. Z., Harahap, G. K. D., Sidebang, N. L. U., Sitompul, R., & Alvaro, M. R. (2024). Mengatasi hambatan komunikasi horizontal PT.Masterindo Jaya Global Indonesia. **As-Syirkah: Islamic Economic & Financial Journal*, 3*(2), 1016–1024. <https://doi.org/10.56672/syirkah.v3i2.228>
- Hartini, M. R., Irwansyah, R., Putri, D. E., Ramadhani, I., Wijiharta, Bairizki, A., Firmadani, F., Febrianty, Suandi, Julius, A., Pangarso, A., Satriawan, D. G., Indiyati, D., Sudarmanto, E., Panjaitan, R., Lestari, A. S., & Farida, N. (2021). *Perilaku organisasi*. Penerbit Widina.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 185–192. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Hee, O. C., Ang, D., Qin, H., Kowang, T. O., & Husin, M. (2019). Exploring the impact of communication on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3S2), 654–658. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C1213.1083S219>
- Hariyanto, A. E., & Trisnowati, J. (2024). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Negoro Sragen. *SMOOTING*, 22(1), 1–10.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258.
- Imbang, J. R., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2022). Pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Telig Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 1057–1066.
- Katili, S., & Prasetyo, H. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Estadana Venture Cabang Kotabunan Sulawesi Utara. *Journal Competency of Business*, 5(1), 48–61.
- Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Khairunnisa, K. (2021). Peran kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai negeri sipil pada Dinas Sosial Kota Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 6(1), 32–36. <https://doi.org/10.54526/jes.v6i1.46>
- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Mirai*

Management, 5(2), 161–170.

- Nur, H. M. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 9(3), 43–51. <https://doi.org/10.47647/jsr.v9i3.158>
- Permadi, I. K. O., Dwinata, J. I. P. W., Mentari, N. M. I., & Sari, I. A. K. T. P. (2024). The importance of job satisfaction as a mediator of financial compensation and turnover intention. In *Twelfth International Conference on Entrepreneurship and Business Management 2023 (ICEBM 2023)* (pp. 240-247). Atlantis Press.
- Prastika, E. N. (2023). Peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan karyawan yang berkualitas. *Journal of Research in Management Business and Social Science*, 1(1), 1–9.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4681>
- Putra, A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja fisik, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cv. Koleksi Gambar Bali di Batubulan, Gianyar. *Nilai*, 3(2), 540–551.
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 1–6. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.4744>
- Rahman, R. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit CV. Media Sains Indonesia.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Siboro, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja, terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada aparat kepolisian daerah Sumatera Utara (Studi pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 279–292. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.616>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya



- terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>
- Suryani, N. K. (2022). Kepuasan kerja: Pengaruhnya dalam organisasi. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71–77. <https://doi.org/10.35886/imagine.v2i2.491>
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 2(1), 58–67.
- Yáñez-Araque, B., Gómez-Cantarino, S., Gutiérrez-Broncano, S., & López-Ruiz, V. R. (2021). Examining the determinants of healthcare workers' performance: A configurational analysis during Covid-19 times. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5671. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115671>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44.