



Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Boga Utama Cabang Palembang
(Meylisa Erika Putri, Eni Cahyani, Lesi Agusria, 2026)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 135-150)

Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Boga Utama Cabang Palembang

Meylisa Erika Putri¹, Eni Cahyani², Lesi Agusria³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Correspondence: ¹ meylisaputri0305@gmail.com ² eni_cahyani@um-palembang.ac.id ³ lesi.agusria@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Boga Utama Cabang Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 170 karyawan tetap, dengan sampel yang digunakan sebanyak 63 responden yang ditentukan dengan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan metode pengumpulan data kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F, menunjukkan ada pengaruh signifikan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Boga Utama Cabang Palembang. Hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan kontribusi variabel komunikasi dan lingkungan kerja mampu menyebabkan perubahan terhadap kepuasan kerja karyawan, sebesar 73,3%.

Kata Kunci: *Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.*

Abstract

This study aims to examine the effect of communication and work environment on employee job satisfaction at CV. Boga Utama Palembang Branch. The type of research used is associative research. The population in this study was 170 permanent employees, with a sample of 63 respondents determined by the Slovin formula. The sampling technique used simple random sampling. The data used were primary and secondary data, with questionnaire and documentation data collection

Page 135 of 150

Lisensi	: Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
Published by	: Penerbit dan Percetakan CV. Picmotiv
Url	: https://jurnal.sitasi.id/index.php/toman

methods. The analysis techniques used were multiple linear regression, F test, t test and coefficient of determination with the help of the SPSS program. The results of the multiple linear regression analysis showed that motivation, work discipline and work environment had a positive effect on employee performance. The results of the F test showed that there was a significant influence of communication and work environment on employee job satisfaction. The results of the t test showed that there was a significant influence of communication on employee job satisfaction, and there was a significant influence of work environment on employee job satisfaction at CV. Boga Utama Palembang Branch. The results of the coefficient of determination (Adjusted R Square) showed that the contribution of communication and work environment variables was able to cause changes in employee job satisfaction, amounting to 73.3%.

Keywords: *Communication, Work Environment, Job Satisfaction.*

Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari tingkat kepuasan kerja karyawannya (Izmi Maghfira dan Asrizal Efendi, 2022:15), sehingga penting memahami tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut. Aspek ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan situasi kerja (Hamali, 2016:202). Kepuasan kerja karyawan dapat diperoleh dari dukungan komunikasi yang efektif serta lingkungan kerja yang nyaman (Luthfiana & Rianto, 2023:46). Komunikasi yang terbuka dan lingkungan yang kondusif membuat karyawan lebih bersemangat, merasa dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.

Komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, memotivasi, kepuasan kerja dan kinerja (Mutahir et al., 2023:110). Lingkungan kerja adalah satu diantara beberapa faktor yang bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan, baik berwujud fisik dan non fisik, langsung dan tidak langsung, yang mampu mempengaruhi karyawan serta pekerjaannya (Budiasa, 2021:44). Tempat kerja adalah lingkungan kerja dalam segala hal. Karyawan hadir di tempat kerja, di mana mereka terlibat dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dan terlibat dalam berbagai koneksi dengan karyawan lain (Josephine, 2017:11).

CV. Boga Utama Cabang Palembang merupakan salah satu cabang dari perusahaan CV. Boga Utama yang berpusat di Bandung. Amanda Brownies memiliki 117 outlet di



Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Boga Utama Cabang Palembang
(Meylisa Erika Putri, Eni Cahyani, Lesi Agusria, 2026)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 135-150)

seluruh Indonesia, dan Cabang Palembang adalah salah satu di antaranya. Dengan memiliki 212 karyawan, Cabang Palembang memiliki peran penting dalam menjalankan operasional Amanda Brownies di wilayah Palembang dan sekitarnya.

Kinerja perusahaan dapat terlihat dari capaian produksi dan penjualan yang berhasil direalisasikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Pada CV. Boga Utama Cabang Palembang, tingkat kepuasan kerja karyawan dalam tiga tahun terakhir menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana kondisi kerja mendorong karyawan dalam memenuhi target produksi perusahaan.

Berdasarkan hasil pra riset pada CV. Boga Utama Cabang Palembang, dapat dilihat karyawan lebih banyak memilih tidak, atas pernyataan informasi yang disampaikan dapat dipahami dengan jelas, hal ini menunjukkan bahwa bahwa penyampaian informasi belum dilakukan secara efektif, baik dari segi kejelasan, kelengkapan, maupun cara komunikasi yang digunakan oleh atasan maupun rekan kerja. Permasalahan selanjutnya, yaitu karyawan lebih banyak memilih tidak, atas pernyataan pemahaman instruksi yang baik membuat karyawan semangat dalam bekerja, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa pemahaman instruksi yang diberikan belum mampu mendorong semangat kerja secara optimal.

Berdasarkan hasil pra riset pada CV. Boga Utama Cabang Palembang, dapat dilihat, karyawan sebagian besar merasa pencahayaan di tempat kerja kurang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan fisik di tempat kerja belum sepenuhnya memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas. Permasalahan selanjutnya, bahwa tingkat kebisingan di tempat kerja mengganggu aktivitas mereka. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja belum sepenuhnya kondusif untuk menunjang kenyamanan dan konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Boga Utama Cabang Palembang.”

Kajian Teori

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2019) Kepuasan Kerja merupakan perasaan positif akan suatu pekerjaan, yang bersumber dari suatu penilaian terkait karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat yang rendah akan memiliki perasaan yang negatif.

Menurut Sutrisno (2023) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Widodo (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu: 1) Gaji 2) Pekerjaan itu sendiri 3) Rekan kerja 4) Atasan 5) Promosi 6) Lingkungan kerja

Komunikasi

Menurut Sutardji (2016:2) komunikasi yaitu interaksi yang dilakukan dengan orang lain dan merupakan metode komunikasi yang sering digunakan orang dalam pekerjaan, sosialisasi dan pergaulan, dimana komunikasi dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung.

Menurut Busro (2018:207) komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara komunikator dan komunikan, baik dengan menggunakan media maupun tidak menggunakan media.

Menurut Sutardji (2016:147) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut: 1) Pemahaman 2) Kesenangan 3) Pengaruh pada sikap 4) Hubungan makin baik 5) Tindakan



Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Boga Utama Cabang Palembang
(Meylisa Erika Putri, Eni Cahyani, Lesi Agusria, 2026)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 135-150)

Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019:56) mengatakan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar pekerja yang memengaruhi kepuasan dan hasil kerja, termasuk fasilitas yang mendukung penyelesaian tugas.

Menurut Sedarmayanti (2017:135) lingkungan kerja meliputi alat, bahan, lingkungan sekitar, metode, dan pengaturan kerja baik individu maupun kelompok.

Menurut Herlambang dan Haryono (2022) terdapat beberapa indikator-indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut: 1) Penerangan. 2) Pewarnaan. 3) Suara. 4) Tata ruang. 5) Suhu udara. 6) Kebersihan. 7) Keamanan.

Metode Penelitian

Maka jenis penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif, karena menjelaskan hubungan atau pengaruh. Lokasi Penelitian ini dilakukan di CV. Boga Utama Cabang Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan, 170 karyawan tetap. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 63 responden yang merupakan karyawan di CV. Boga Utama Cabang Palembang. Penelitian ini menggunakan metode Simple Random Sampling.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner dan dokumentasi yang diberikan kepada karyawan/responden. Model analisis dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan. Uji instrumen validitas dan reliabilitas, Uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi menggunakan SPSS.

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Boga Utama Cabang Palembang. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,403	,210		1,915	,060
Komunikasi (X1)	,409	,110	,420	3,731	,000
Lingkungan Kerja (X2)	,461	,107	,484	4,303	,000

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel diperoleh koefisien konstanta sebesar 0,786, koefisien untuk variabel komunikasi (X1) sebesar 0,409, koefisien untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,461. Melalui hasil analisis regresi linier berganda terlihat nilai koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,403 + 0,409 X1 + 0,461 X2$$

Nilai konstanta sebesar 0,403 (positif), menunjukkan bahwa seandainya variabel komunikasi dan lingkungan kerja tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kepuasan kerja karyawan akan tetap sebesar 0,403.

Nilai koefisien variabel komunikasi sebesar 0,409 (positif), menunjukkan variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada komunikasi sebesar 1 unit maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,409.

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,461 (positif), menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 unit maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat 0,461.

Hasil analisis regresi linier berganda di atas, memperlihatkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Boga Utama Cabang Palembang
 (Meylisa Erika Putri, Eni Cahyani, Lesi Agusria, 2026)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 135-150)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Boga Utama Cabang Palembang lebih besar dibandingkan komunikasi.

Uji F

Uji F (ANOVA) ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2
 Hasil Uji F

ANCOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65,721	2	32,861	85,965	,000 ^b
	Residual	22,935	60	,382		
	Total	88,657	62			

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel Uji F, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 85,965 > Ftabel 2,39, dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Boga Utama Cabang Palembang.

Uji t

Uji t ini di dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terkait, hasil output SPSS sebagai berikut:

Tabel 3
 Hasil Uji t

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,403	,210		1,915	,060
	Komunikasi (X1)	,409	,110	,420	3,731	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,461	,107	,484	4,303	,000

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2026

Komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja Karyawan (Y) CV. Boga Utama Cabang Palembang.

Berdasarkan tabel, dapat dilihat Nilai thitung 3,731 > ttabel 1,670, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, artinya ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Boga Utama Cabang Palembang.

Lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja Karyawan (Y) CV. Boga Utama Cabang Palembang.

Berdasarkan tabel, dapat dilihat Nilai thitung 4,303 > ttabel 1,670, dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,1 (signifikan), maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Boga Utama Cabang Palembang.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Boga Utama Cabang Palembang, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4
 Hasil Uji Koefisien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,741	,733	,61827

Sumber: Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2026



Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Boga Utama Cabang Palembang
(Meylisa Erika Putri, Eni Cahyani, Lesi Agusria, 2026)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 135-150)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel, diperoleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,733, artinya komunikasi dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Boga Utama Cabang Palembang, sebesar 73,3%. Sedangkan sisanya sebesar 26,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, antara lain kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, faktor intrinsic dari pekerjaan, aspek social dalam pekerjaan, dan fasilitas.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan/bersama-sama membuktikan ada pengaruh signifikan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Boga Utama Cabang Palembang. Artinya komunikasi dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal ini juga dibuktikan melalui koefisien determinasi yang memperlihatkan kontribusi yang disebabkan oleh variabel komunikasi dan lingkungan kerja mampu menyebabkan perubahan terhadap kepuasan kerja karyawan, sebesar 73,3%. Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat terjadi, dikarenakan komunikasi berperan sebagai sarana utama dalam penyampaian informasi, instruksi kerja, umpan balik, serta pembentukan hubungan interpersonal yang harmonis antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan. Komunikasi yang efektif mampu meminimalisir kesalahpahaman, meningkatkan kejelasan peran (*role clarity*), serta memperkuat koordinasi kerja sehingga karyawan merasa dihargai, dilibatkan, dan memiliki kepastian dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan lingkungan kerja berperan

sebagai faktor kontekstual yang mempengaruhi kenyamanan fisik maupun psikologis karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang aman, bersih, tertata, serta didukung hubungan sosial yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meminimalisir stres kerja. Selain aspek fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan tata ruang, aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai, budaya kerja, serta iklim organisasi juga turut menentukan tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, kombinasi komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif secara simultan mampu menciptakan kondisi kerja yang optimal sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan baik komunikasi dan lingkungan kerja berperan untuk mencegah ketidakpuasan. Komunikasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sangat penting karena sistem komunikasi yang baik akan memberikan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan komunikasi seseorang dapat menyampaikan keinginan yang terpendam dalam hatinya kepada orang lain, baik melalui suara, bahasa tubuh, atau isyarat dan sebagainya. Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan, akan semakin cepat pula terjalinnya hubungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam mengurangi suasana lelah serta dapat menghilangkan atau paling sedikit mengurangi rasa jenuh. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerjaan menjadi menurun, karena karyawan merasa terganggu dalam pekerjaan. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Umroh dan Sutarmin (2024), dengan hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta didukung dengan hasil penelitian Fachrezi dan Khair (2020), yang membuktikan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Boga Utama Cabang



Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Boga Utama Cabang Palembang
(Meylisa Erika Putri, Eni Cahyani, Lesi Agusria, 2026)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 135-150)

Palembang. Hasil ini membuktikan apabila komunikasi yang berlangsung di dalam perusahaan dapat diperbaiki, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat terjadi, dikarenakan komunikasi yang efektif mencakup kejelasan pesan, konsistensi informasi, keterbukaan, serta adanya umpan balik yang konstruktif. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, karyawan akan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tujuan organisasi, standar kerja, serta harapan yang dibebankan kepada mereka. Hal ini dapat mengurangi ambiguitas peran dan konflik kerja yang sering menjadi sumber ketidakpuasan. Selain itu, komunikasi yang baik juga mencerminkan adanya penghargaan terhadap keberadaan karyawan sebagai bagian dari organisasi, sehingga mereka merasa didengar dan diakui kontribusinya. Maka dari itu komunikasi yang intensif antara pimpinan dan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja, memperkuat komitmen organisasi, serta membangun iklim kerja yang partisipatif. Dalam konteks operasional CV. Boga Utama Cabang Palembang yang melibatkan banyak karyawan, efektivitas komunikasi menjadi elemen krusial untuk menjaga koordinasi dan kelancaran proses kerja. Maka dari itu, semakin baik kualitas komunikasi yang terjalin dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Chaerudin, Rani dan Alicia (2020), yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan bagian penting dalam menjalin hubungan antarindividu dalam kehidupan sosial, yang berperan dalam menyampaikan pesan atau maksud dari pengirim pesan kepada penerima, agar dapat dipahami dengan jelas dan diperoleh tanggapan yang diharapkan. Komunikasi yang efektif, jelas, dan terbuka membantu menciptakan arus informasi yang baik dan menumbuhkan rasa saling

percaya, yang pada akhirnya mampu meningkatkan rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Umroh dan Sutarmin (2024), dengan hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta didukung dengan hasil penelitian Riyanto dan Susilowati (2021), yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Boga Utama Cabang Palembang. Hasil ini membuktikan apabila lingkungan kerja di perusahaan dapat ditingkatkan menjadi lebih kondusif, maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat terjadi, dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik dan nonfisik yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan. Dari aspek fisik, kondisi tempat kerja yang bersih, aman, memiliki pencahayaan dan ventilasi yang memadai, serta fasilitas kerja yang lengkap akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Sementara itu, dari aspek nonfisik, hubungan kerja yang harmonis, adanya kerja sama tim, serta budaya organisasi yang suportif akan menciptakan suasana kerja yang positif. Lingkungan kerja yang baik dapat menurunkan tingkat stres, mengurangi kelelahan kerja, serta meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja, tetapi juga pada peningkatan kinerja dan stabilitas tenaga kerja. Maka dari itu, upaya perusahaan dalam menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif menjadi strategi penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di CV. Boga Utama Cabang Palembang.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Arifuddin (2022), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah ruang atau situasi yang melingkupi individu



Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Boga Utama Cabang Palembang
(Meylisa Erika Putri, Eni Cahyani, Lesi Agusria, 2026)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 135-150)

dalam melaksanakan pekerjaannya di suatu perusahaan, yang secara langsung dapat memengaruhi kondisi fisik maupun mental dalam proses penyelesaian pekerjaannya. Oleh karena itu, kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung, baik dari segi fisik maupun nonfisik, berperan penting dalam membentuk persepsi positif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Oktabriana, Siswati dan Iman (2024), dengan hasil penelitiannya yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta didukung dengan hasil penelitian Herlambang dan Haryono (2022), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Simpulan

1. Ada pengaruh signifikan komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Boga Utama Cabang Palembang terbukti dari $F_{hitung} 85,965 > F_{tabel} 2,39$.
2. Ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Boga Utama Cabang Palembang terbukti dari $t_{hitung} 3,731 > t_{tabel} 1,670$.
3. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Boga Utama Cabang Palembang terbukti dari $t_{hitung} 4,303 > t_{tabel} 1,670$.

Saran

1. CV. Boga Utama Cabang Palembang diharapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan cara menyesuaikan tingkat gaji dan tunjangan karyawan agar sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan. Selain itu

- pentingnya bagi perusahaan untuk mendorong karyawan memahami pentingnya pekerjaannya bagi perusahaan, sehingga karyawan merasa lebih tertantang dalam bekerja. Serta perlunya pembinaan antara karyawan dengan rekan kerjanya agar interaksi sesama karyawan dapat menjadi lebih nyaman.
2. CV. Boga Utama Cabang Palembang Palembang diharapkan untuk memperkuat sistem komunikasi di perusahaan, dengan cara menyesuaikan tata cara komunikasi di perusahaan agar lebih mudah dipahami oleh karyawan. Selain itu perlunya bagi karyawan untuk bersedia menerima masukan atau saran dari atasan maupun rekan kerjanya. Serta perlunya menjaga kenyamanan bagi sesama karyawan yang saling berinteraksi, agar situasi dan kondisi kerja terasa lebih menyenangkan.
 3. CV. Boga Utama Cabang Palembang Palembang diharapkan untuk terus memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar terasa lebih kondusif bagi karyawan, dengan cara menyesuaikan tingkat pencahayaan yang nyaman bagi penglihatan karyawan. Selain itu perlunya meminimalisir tingkat kebisingan agar tidak mengganggu fokus karyawan yang sedang bekerja. Serta perlunya melakukan tata letak yang tepat dalam setiap penataan sarana dan prasarana kerja agar tidak mengganggu pergerakan karyawan yang sedang bekerja.

Daftar Pustaka

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV.Pena Persada
- Chaerudin, Ali, Rani, dan Alicia. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Josephine, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Agora*, 5(2).
- Oktabriana, P. H., Siswati, E., & Iman, N. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dunkindo Cipta Rasa Surabaya. *Benchmark*, 5(1), 11–19. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v5i1.517>
- Riyanto, A., & Susilowati, D. E. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan



Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Boga Utama Cabang Palembang
(Meylisa Erika Putri, Eni Cahyani, Lesi Agusria, 2026)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 3, No. 2, Mei 2026, (Hal. 135-150)

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada DPS (Dapur Pangan Sejahtera) Catering Jakarta. *Jurnal Human Capital Development*, 5(1), 69–87.

Umroh, C. M. I., & Sutarmin, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 67–80.
<https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6508>

Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Pada CV. Boga Utama Cabang Palembang
Meylisa Erika Putri, Eni Cahyani, Lesi Agusria