

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Teknologi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Ghita Avia Trans (GATRANS)

Muhammad Syahfrizal Rakha Pramudya

*syahfrizal2000@gmail.com*

Widhi Ariestianti Rochdianingrum

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out and analyze the effect of work environment, communication, and technology on employees' work satisfaction at PT Ghita Avia Trans (GATRANS). The independent variables were work environment, communication, and technology. While work satisfaction was the dependent variable. The research was quantitative. Moreover, the population was all employees of PT Ghita Avia Trans (GATRANS). The data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. In line with that, there were 85 employees as the sample. Furthermore, the data analysis technique used SPSS (Statistical Product and Service Solution). The result showed that work environment, communication, and technology had a positive and significant effect on employees' work satisfaction at PT Ghita Avia Trans (GATRANS). The work environment had a positive and significant. Therefore, the company had to create a work environment that was able to improve and support employees' performance. Communication had a positive and significant. Thus, the company had to integrate employees' and managers' communication; and also among employees in the company. Technology had a positive and significant. This meant the company had to facilitate a system and internet connection that supported employees' work. Consequently, their work would finish faster.*

*Keywords: Work Environment, Communication, Technology, Work Satisfaction*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan teknologi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ghita Avia Trans (GATRANS). Dalam penelitian ini lingkungan kerja, komunikasi dan teknologi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ghita Avia Trans dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 85 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan metode sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel dengan alat bantu SPSS (*Statistical Product And Service Solution*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, komunikasi dan teknologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Ghita Avia Trans. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, maka perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pekerjaan karyawan. Komunikasi berpengaruh positif signifikan, maka perusahaan harus berintegrasi terhadap komunikasi karyawan dan atasan maupun antar karyawan di perusahaan. Teknologi berpengaruh positif dan signifikan, maka perusahaan harus menyediakan sistem dan koneksi internet yang dapat mendukung pekerjaan karyawan, sehingga pekerjaan karyawan dapat diselesaikan dengan cepat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Komunikasi, Teknologi, Kepuasan Kerja

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut. Sebab individu merupakan salah satu aset yang dapat mendorong aset lainnya. Saat menjalankan sebuah perusahaan, penting untuk mengutamakan pengelolaan sumber daya manusia. Perkembangan dan kemajuan perusahaan dapat diukur

keberadaan tenaga kerja yang memiliki kualitas dan keunggulan dalam memimpin kemajuan perusahaan. Apabila perusahaan memiliki kondisi lingkungan kerja, komunikasi, dan teknologi yang baik, maka hal tersebut dapat memberikan dukungan bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan dan pertumbuhan perusahaan.

Menjaga produktivitas yang tinggi sangat penting dalam menjaga kinerja yang baik, sedangkan sebaliknya, seorang karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mengakibatkan kurangnya keandalan, ketidakberhasilan, dan kinerja yang buruk. PT Ghita Avia Trans (GATRANS) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi angkutan barang dengan fokus pada pemeriksaan barang untuk pengiriman melalui transportasi udara. Semakin tinggi tingkat absensi karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari tingkat absensi sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Data Absensi Karyawan PT. Ghita Avia Trans Periode**  
**Juni 2022 – Juli 2023**

Jumlah Karyawan	Bulan	Hari Kerja	Keterangan			%
			S	I	A	
85	Juni 2022	30	32	7	0	16,8 %
85	Juli 2022	31	18	12	0	12,9 %
85	Agustus 2022	31	22	11	0	14,2 %
85	September 2022	30	32	13	0	19,4 %
85	Oktober 2022	31	25	12	0	16 %
85	November 2022	30	29	11	0	17,3 %
85	Desember 2022	31	23	12	0	15,5 %
85	Januari 2023	31	25	14	0	17,3 %
85	Februari 2023	28	22	16	0	16,4 %
85	Maret 2023	31	26	10	0	15,1 %
85	April 2023	30	16	6	2	10 %
85	Mei 2023	31	10	5	0	6,3 %
85	Juni 2023	30	20	0	5	10,5 %
85	Juli 2023	31	12	8	1	8,8 %
Rata - Rata						14 %

Sumber: PT Ghita Avia Trans (GATRANS), 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa pada bulan September 2022, PT Ghita Avia Trans mencatat tingkat absensi karyawan tertinggi sebesar 19,4%, sedangkan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Mei 2023 dengan angka 6,3 %. Rata-rata tingkat absensi karyawan selama periode Juni 2022 - Juli 2023 adalah 14%. Berdasarkan data tabel 1, terdapat penurunan kepuasan karyawan dapat di lihat dari tingkat absensi yang melebihi rata-rata absensi karyawan. Hal ini dapat menjadi tolak ukur kepuasan kerja dan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019:202) tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standart kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja dan *turn over* kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik.

Sedarmayanti (2013:26) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah

semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Setiap karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, menyenangkan dan saling mendukung setiap saat. Karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang peralatan dan prasarana kerjanya lengkap dan efisien. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik dapat menimbulkan rasa bangga dan aman serta menciptakan hubungan harmonis yang memenuhi kebutuhan karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

Lingkungan kerja di PT Ghita Avia Trans yaitu suhu udara yang sangat panas, tempat kerja yang selalu kotor dan berdebu, dan juga apabila banyak barang yang menunggu untuk diperiksa membuat akses jalan menjadi sempit dan susah untuk dilewati. Kondisi ini menyebabkan karyawan yang kurang senang setiap menerima tugas dari perusahaan, kurang serius mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dan terkadang kesehatan karyawan terganggu sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang menurun.

Khulfatya (2019:1) Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non-verbal antar pengirim maupun penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Terdapat empat aspek keterampilan komunikasi yang harus dimiliki oleh individu, yaitu adanya kepercayaan dan motivasi untuk saling mengenal, kemampuan berkomunikasi yang efektif, keterampilan dalam memberikan dan menerima dukungan, serta kemampuan untuk menyelesaikan masalah dengan baik dan mengontrol emosi.

Permasalahan komunikasi yang terjadi pada PT Ghita Avia Trans antara lain persinggungan antar rekan kerja, perselisihan ini berakibat kondisi kerja tidak nyaman dan tidak kondusif. Kerja sama antar karyawan menjadi terhambat karena tidak terjalin komunikasi yang tidak baik antar karyawan dengan karyawan lainnya. Karyawan yang senior merasa memiliki hak untuk memberikan pekerjaan kepada karyawan baru, contohnya karyawan senior memberikan tanggung jawabnya ke karyawan baru untuk dikerjakan. Mengakibatkan kepuasan kerja karyawan PT Ghita Avia Trans mengalami penurunan.

Penggunaan teknologi informasi merupakan salah satu bentuk untuk memudahkan *customer* dalam mencari informasi keberadaan barang dan memudahkan karyawan dalam penyampaian informasi kepada karyawan yang lain maupun ke *customer*. Penggunaan teknologi merupakan salah satu bentuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam memperlancarkan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Perusahaan harus memfasilitasi karyawan dengan teknologi yang memadai dan mudah untuk digunakan karyawan. Teknologi informasi merupakan perpaduan antara teknologi komputer dan telekomunikasi dengan teknologi lain seperti perangkat keras, perangkat lunak, database, teknologi jaringan, dan peralatan telekomunikasi lainnya (Kurniawati, 2010).

Penggunaan aplikasi hanya dilakukan untuk hal - hal tertentu saja dan ada beberapa karyawan yang kurang memahami penggunaan aplikasinya, sehingga pada kenyataannya masih menggunakan cara manual dan dirasa kurang efektif. Contohnya pada bagian administrasi, seharusnya dapat digunakan aplikasi untuk menginput dokumen barang dengan mudah dan proses menginputnya lebih cepat. Namun pada kenyataannya masih menggunakan metode manual.

Koneksi internet yang terkadang tidak stabil dan sering putus koneksi juga merupakan masalah yang sering terjadi, padahal jaringan internet yang cukup besar diperlukan untuk memudahkan pengiriman data agar tidak menjadi kendala. Koneksi internet yang cepat dan stabil dapat mendukung penggunaan internet demi memperlancar pekerjaan. Hal ini seharusnya menjadi perhatian bagi PT Ghita Avia Trans yang seharusnya menjadi pelopor dalam menggalakan penggunaan teknologi informasi yang sejalan dengan tujuan PT Ghita Avia Trans.

Hasil penelitian Nona (2021:141) lingkungan kerja berpengaruh paling tinggi terhadap kepuasan kerja. Irma dan Yusuf (2020) menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh

signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Mukson dan Lubis (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian dari Kusumadewi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Dharmani, *et al* (2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Arief (2020) menyatakan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap variabel kepuasan kerja. Menurut Wibowati (2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Andy (2019) Menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Imbang, *et al* (2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian Lestari, *et al.* (2021) teknologi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Audirachman (2022) teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mansyur, *et al.* (2022) teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mellinda (2017) teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Antasari, *et al.* (2015) teknologi tidak memoderenisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena dalam latar belakang maka dapat ditentukan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Ghita Avia Trans?; (2) Apakah komunikasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Ghita Avia Trans?; (3) Apakah teknologi mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Ghita Avia Trans?. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Ghita Avia Trans; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pada PT Ghita Avia Trans; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh teknologi terhadap kepuasan kerja pada PT Ghita Avia Trans.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2020:193) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka berupa perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Anifah dan Foeh (2022:259) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Gaji, Usia, Jarak, Pelatihan, Tunjangan Kinerja, Penilaian Kerja, Pangkat dan Masa Kerja. Nitisemito (2019:89) berpendapat bahwa apabila suatu perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja, maka perusahaan tersebut akan memperoleh banyak manfaat yaitu pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Terdapat indikator kepuasan kerja oleh Meutia dan Narpati (2021) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja diantaranya kinerja umumnya naik, perilaku organisasi, kepuasan dalam hidup dan kesejahteraan rohani dan jasmani.

### Lingkungan Kerja

Menurut Sihaloho dan Siregar (2020:275) lingkungan kerja salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari - hari. Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Menurut Afandi (2018:69) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja diantaranya pelayanan kerja, kondisi kerja dan hubungan pegawai. Lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Afandi (2018:66) secara umum ada faktor lingkungan

kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Menurut Afandi (2018:70) terdapat indikator lingkungan kerja diantaranya pencahayaan, warna, udara dan suara.

### Komunikasi

Komunikasi adalah kegiatan dalam mengirim atau memberi pesan dari pengirim kepada penerima pesan melalui media yang tidak jarang dapat mengalami gangguan (Budi, *et al.*, 2023:1). Menurut Nurhadi dan Kurniawan (2017:92) terdapat empat faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor strategi, faktor *accessibility* (keterjangkauan), faktor *progressing* (perencanaan) dan faktor *supporting* (dukungan). Karyaningsih (2018:25) proses komunikasi ini dikategorikan ke dalam dua perspektif yaitu perspektif psikologi dan perspektif mekanistik. Menurut Sutardji (2016) (dalam Daulay 2021:20) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi diantaranya pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan.

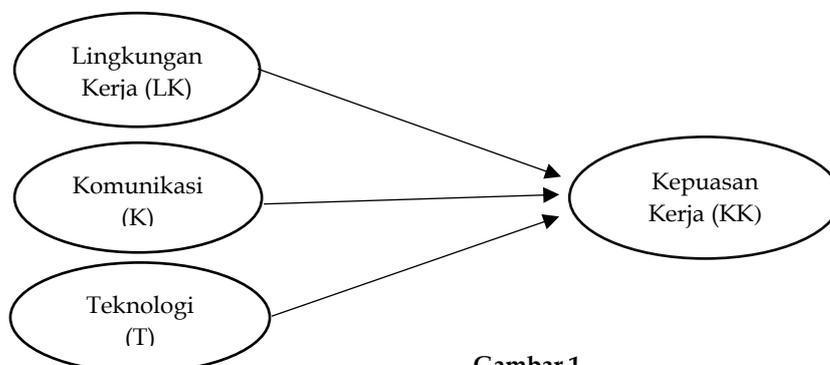
### Teknologi

Juhriyansyah, *et. al* (2022:3) Teknologi Informasi merupakan suatu istilah umum dari teknologi yang digunakan untuk mempermudah kita dalam menyebarkan, menyimpan, membuat, mengubah dan/atau mengomunikasikan suatu informasi. Tujuan dari teknologi informasi yang awalnya didasari oleh beberapa hal yang cukup sederhana ternyata tidak hanya dapat membantu kehidupan masing-masing individu, tetapi juga dapat mempermudah hal-hal yang cukup kompleks, seperti berjalannya suatu pemerintahan. (Juhriyansyah *et. al*, 2022:23). Menurut Juhriyansyah, *et. al* (2022:26) fungsi teknologi informasi yaitu mengelola, melakukan transmisi, menangkap, *retrieval and storage* dan menghasilkan. Faktor yang mempengaruhi teknologi informasi menurut Thomson, *et. al* dalam Diana (2018) yaitu faktor sosial, *affect*, kompleksitas, kesesuaian tugas dan konsekuensi jangka panjang. Terdapat indikator teknologi informasi menurut Juhriyansyah, *et. al.* (2022:26) diantaranya mengelola, melakukan transmisi, menangkap, *retrieval and storage* dan menghasilkan.

### Penelitian Terdahulu

Pertama Irma dan Yusuf (2020) lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Andy (2019) lingkungan kerja bahwa sebagian besar responden cukup setuju dengan pernyataan sebesar 80% sedangkan komunikasi penulis tidak setuju dengan pernyataan sebesar 80% , Sanjaya (2021) komunikasi berpengaruh positif dan kuat terhadap kepuasan kerja. Kedua Lestari, *et al.* (2021) terdapat pengaruh teknologi informasi terhadap kepuasan kerja, Mansyur, *et al.* (2022) teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan bagian dari adanya kondisi yang mencakup keadaan pekerja, baik secara pergaulan yang dapat membuat rencana menjadi lancar atau gagal. Setiap karyawan selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Oleh karena itu, karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana kerja lengkap dan baik. Maka ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan non fisik yang baik, bisa menimbulkan rasa bangga, rasa aman dan menciptakan hubungan yang harmonis, sehingga kebutuhan karyawan terpenuhi. Terpenuhinya kebutuhan karyawan tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan. Penelitian ini mendapatkan dukungan dari studi sebelumnya yang telah dilakukan oleh Mukson dan Lubis (2022), Irma dan Yusuf (2020) dan Andy (2019) menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kusumadewi (2019), Syahiratunnisa, *et al.* (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**H<sub>1</sub>:** Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

### **Hubungan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja**

Komunikasi merupakan pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antar dua orang atau lebih sehingga pesan dapat dipahami. Pada perusahaan, komunikasi menjadi bagian terpenting tanpa adanya komunikasi tidak akan adanya aktivitas yang terorganisir. Karyawan mengharapkan komunikasi dapat berjalan dengan baik dan harmonis antar sesama karyawan maupun dengan atasan. Apabila komunikasi antar karyawan yang diterapkan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi, mengarahkan serta menggerakkan karyawan. Maka akan tercipta hubungan antar karyawan dan atasan semakin harmonis, maka timbul kepuasan kerja bagi karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arief (2020), Wibowati (2022), dan Dharmani, *et al.* (2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Imbang, *et al.* (2022), Syahiratunnisa *et al.* (2021) dan menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

**H<sub>2</sub>:** Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

### **Hubungan Teknologi dengan Kepuasan Kerja**

Teknologi Informasi merupakan suatu istilah umum dari teknologi-teknologi yang digunakan untuk mempermudah seseorang dalam menyebarkan, menyimpan, membuat, mengubah dan mengomunikasikan suatu informasi. Penggunaan teknologi merupakan salah satu bentuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam memperlancarkan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Perusahaan harus memfasilitasi teknologi yang memadai dan mudah untuk digunakan karyawan. Apabila teknologi yang digunakan karyawan mudah untuk di operasikan, maka pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat diselesaikan dengan baik dan cepat. Sehingga karyawan merasa puas dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian yang dilakukan oleh Audirachman (2022) dan Lestari, *et al.* (2021) menunjukkan bahwa teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Menurut Mansyur, *et al.* (2022), Mellinda (2017) dan Antasari, *et al.* (2015) menyatakan bahwa teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**H<sub>3</sub>:** Teknologi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berisi tentang pemecahan masalah berdasarkan data aktual. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Gambaran Populasi Penelitian

Sugiyono (2019:111) populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Hartono (2011:46) populasi dengan karakteristik tertentu ada yang jumlahnya terhingga dan ada yang tidak terhingga, penelitian hanya dapat dilakukan pada populasi yang jumlahnya terhingga saja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ghita Avia Trans.

### Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2019:128) teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan sampel jenuh yaitu diambil pengambilan sampel yang menggunakan semua populasi menjadi sampel penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

#### Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

### Teknik Pengambilan Data

Metode penelitian ini dalam pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Sugiyono (2019:199) Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan atau pertanyaan kepada responden untuk menjawabnya. Dalam penelitian ini terdapat beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian dan pertanyaan yang dijawab adalah makna uji pengujian hipotesis dengan menggunakan skala likert. Pengukuran pembobotan nilai kuesioner menggunakan skala *likert* dengan skala penilaian 1-5 untuk jawaban responden yang terbagi dalam 5 (lima) kategori, yaitu:

Tabel 2  
Skala Likert

Jawaban Responden	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

## Variabel dan Definisi Operasional Variabel

### Variabel Penelitian

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua, Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, komunikasi, dan teknologi, sedangkan variabel *dependent* pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

## **Definisi Operasional Variabel**

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menggambarkan rasa senang ataupun tidak senang yang dirasakan oleh karyawan yang membuat karyawan bisa bertahan atau meninggalkan pekerjaannya di PT Ghita Avia Trans. Adapun indikator kepuasan kerja oleh Meutia dan Narpati (2021:45) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja kinerja umumnya naik, perilaku organisasi, kepuasan dalam hidup dan kesejahteraan rohani dan jasmani.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sebagai lingkungan kerja secara fisik dan suasana kerja yang ada di dalam melakukan pekerjaannya di PT. Ghita Avia Trans. Menurut Afandi (2018:70) Indikator lingkungan kerja yaitu pencahayaan, warna, udara dan suara.

### **Komunikasi**

Cara penyampaian pesan dari karyawan dengan karyawan lain di dalam satu departemen ataupun diluar departemen pada PT. Ghita Avia Trans. Adapun indikator komunikasi Menurut Sutardji (2016) (dalam Daulay 2021:20) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif sebagai berikut pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik dan tindakan.

### **Teknologi**

Sistem yang digunakan pada PT. Ghita Avia Trans untuk memudahkan manajemen dalam mengecek dan mengontrol pergerakan barang agar dapat di distribusikan sampai ke customer. Terdapat indikator teknologi informasi Menurut Juhriyansyah, *et al.* (2022:26) diantaranya mengelolah, melakukan transmisi, menangkap, *retrieval and storage* dan menghasilkan.

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Validitas**

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui valid tidaknya butir pertanyaan yang diajukan. Hal ini dibuktikan oleh Sugiyono (2019:160), menyatakan bahwa sebuah kuesioner dikatakan valid apabila dapat mengukur dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Sugiyono, (2019:267) yaitu dengan antara  $r$  hitung dengan  $r$  tabel ketentuan: (1) jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item kuesioner adalah valid. (2) Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item kuesioner adalah tidak valid.

### **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas menurut Sugiyono (2019:121) digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner. . Dalam penelitian ini memilih 0,6 sebagai koefisien reliabilitas. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah: (1) Jika nilai koefisien reliabilitas  $>$  0,6 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya. (2) Jika nilai koefisien reliabilitas  $<$  0,6 maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliabel (Sugiyono, 2019:130).

## **Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Sugiyono (2019:258) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1 LK + b_2 K + b_3 T + e$$

**Keterangan:**

- KK = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)  
 a = Konstanta  
 LK = Lingkungan Kerja  
 K = Komunikasi  
 T = Teknologi  
 b1-b3 = Koefisien variabel independen  
 e = *Error disturbance*

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018:161) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. uji normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik onesimple Kolmogorov-smirnov. Dasar pengambilan keputusannya yaitu: Apabila hasil one-simple Kolmogorov-smirnov lebih dari 0,05 maka model regresi memiliki distribusi normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas. Apabila hasil one-simple Kolmogorov-smirnov kurang dari 0,05 maka model regresi memiliki distribusi tidak normal, sehingga tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2018:71) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Dalam model regresi yang baik, seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel bebas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan memperhatikan bilangan variance inflation factor (VIF) dan toleransi. Nilai cut-off yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance yang kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 0,10.

**Uji Heteroskedastisitas**

Ghozali (2018:137) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik (scatterplot) antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual.

**Uji Kelayakan Model****Uji F**

Menurut Ghozali (2018:95) uji F digunakan untuk mengetahui model regresi linier berganda tersebut layak untuk digunakan atau tidak. Pengujian kecocokan model dilaksanakan dengan menggunakan uji F pada tingkat signifikan sebesar 5%. Parameter pengujian ini mencakup persyaratan berikut jika nilai signifikan dari uji F lebih besar dari 0,05, itu mengindikasikan tidak ada hubungan yang signifikan. Jika nilai signifikan uji F lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel layak digunakan.

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu (0 < R<sup>2</sup> < 1). Nilai adjusted R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabelindependen dalam menjelaskan variabel

dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018:99). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis diterima Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Data

#### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan kerja (LK)	LK.1	0,649	0.213	Valid
	LK.2	0,723	0.213	Valid
	LK.3	0,669	0.213	Valid
	LK.4	0,688	0.213	Valid
Komunikasi (K)	K.1	0,618	0.213	Valid
	K.2	0,697	0.213	Valid
	K.3	0,606	0.213	Valid
	K.4	0,631	0.213	Valid
	K.5	0,646	0.213	Valid
Teknologi (T)	T.1	0,627	0.213	Valid
	T.2	0,607	0.213	Valid
	T.3	0,631	0.213	Valid
	T.4	0,642	0.213	Valid
	T.5	0,657	0.213	Valid
Kepuasan kerja (KK)	KK.1	0,663	0.213	Valid
	KK.2	0,724	0.213	Valid
	KK.3	0,791	0.213	Valid
	KK.4	0,644	0.213	Valid

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Dari hasil yang diperoleh dan yang telah ditunjukkan tabel 3, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel, baik variabel independen lingkungan kerja (LK), komunikasi (K), teknologi (T) ataupun variabel dependen kepuasan kerja (KK) dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan bahwa r hitung  $> r$  tabel.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,605	Reliabel
Komunikasi (K)	0,623	Reliabel
Teknologi (T)	0,610	Reliabel
Kepuasan Kerja (KK)	0,667	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Dengan hasil uji reliabilitas pada tabel 4 diatas yang menunjukkan bahwa hasil masing - masing memperoleh nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ . Dengan demikian hasil item pernyataan dari semua variabel tersebut dinyatakan reliabel serta dapat digunakan sebagai alat ukur variabel bebas lingkungan kerja (LK), komunikasi (K) serta teknologi (T) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (KK).

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.692	1.174		.589	.557
LK	0.211	0.056	0.257	3.750	0.000
K	0.218	0.047	0.298	4.677	0.000
T	0.420	0.057	0.522	7.394	0.000

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Dari hasil data tabel 5, maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 0,692 + 0,211 LK + 0,218 K + 0,420 T + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

#### Konstanta (a)

Apabila variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja (LK), komunikasi (K) dan teknologi (T) konstan atau sama dengan 0, maka nilai variable terikat yaitu kepuasan kerja (KK) bernilai 0,692.

#### Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

Koefisien regresi lingkungan kerja (LK) memiliki nilai 0,211, sehingga ketika kualitas lingkungan kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat.

#### Koefisien Regresi Komunikasi

Koefisien regresi komunikasi (K) memiliki nilai 0,218, sehingga ketika kualitas komunikasi meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat.

#### Koefisien Regresi Teknologi

Koefisien regresi teknologi (T) memiliki nilai 0,420, sehingga ketika kualitas teknologi meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Normalitas**  
*One Simple Kolmogorov - Smirnov*

	N	Unstandardized Residual
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		85
	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.87672447
Most Extreme Differences	Absolute	0.054
	Positive	0.036
	Negative	-0.054
Test Statistic		0.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Dapat diketahui melalui tabel 6 tersebut bahwa uji *Kolmogorov - smirnov* memperoleh nilai signifikan 0,200 = 20,0% > 5%. Hal ini tersebut menunjukkan bahwa sesuai asumsi nilai signifikan > 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut dinyatakan normal.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

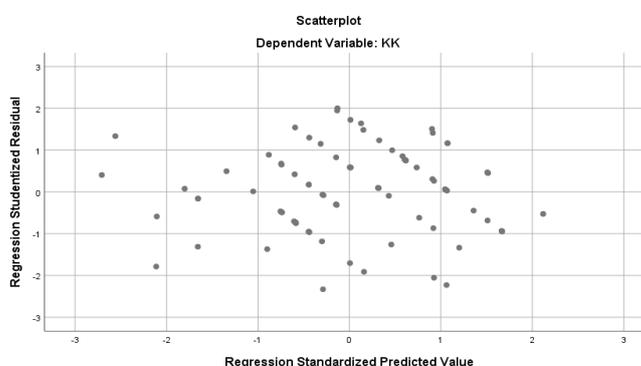
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
LK	0.734	1.363	Bebas Multikolinieritas
K	0.850	1.177	Bebas Multikolinieritas
T	0.693	1.443	Bebas Multikolinieritas

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Pada tabel 7 dapat disimpulkan bahwa varuabel lingkungan kerja (LK), komunikasi (K) dan teknologi (T) bebas dari multikolinieritas. Hal ini tersebut dapat ditunjukkan melalui nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Kuesioner, 2023 (Diolah)

**Gambar 2**

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 scatterplot diatas yang menunjukkan bahwa titik - titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y serta tidak membentuk pola beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang telah digunakan dalam penelitian kali ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	166.610	3	55.537	69.672	0.000 <sup>b</sup>
Residual	64.566	81	0.797		
Total	231.176	84			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), T, K, LK

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 8, dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki tingkat signifikan kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini layak digunakan.

### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.849 <sup>a</sup>	0.721	0.710	0.893

a. Predictors: (Constant), T, K, LK

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 9 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) sebesar 0,721 yang artinya variabel lingkungan kerja (LK), komunikasi (K) dan teknologi (T) mempengaruhi variabel kepuasan kerja (KK) sebesar 72,1%, sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan pada penelitian kali ini.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

**Tabel 10**  
**Hasil Uji t**

Model	T	Sig.	Keterangan
1 (Constant)	.589	0,557	
LK	3,750	0,000	Hipotesis Diterima
K	4,677	0,000	Hipotesis Diterima
T	7,394	0,000	Hipotesis Diterima

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa uji t menggunakan program SPSS 25 yang meliputi tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja (LK), komunikasi (K) serta teknologi (T) dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Hasil perhitungan yang ada pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi yang diperoleh memiliki nilai sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H<sub>1</sub> diterima. (2) Hasil perhitungan yang ada pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi yang diperoleh memiliki nilai  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H<sub>2</sub> diterima. (3) Hasil perhitungan yang ada pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi yang diperoleh memiliki nilai  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa variabel teknologi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H<sub>3</sub> diterima.

### Pembahasan

#### Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Ghita Avia Trans. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Ghita Avia Trans. Lingkungan kerja merupakan tempat aktivitas karyawan sehari - hari dalam melakukan pekerjaan. Karena lingkungan kerja yang positif, baik dan mendukung akan dapat membuat para karyawan merasa nyaman pada saat melakukan pekerjaan. Sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan, dengan begitu visi dan misi perusahaan dapat tercapai serta karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Para karyawan merasa pencahayaan di tempat kerja cukup baik dan terang sehingga dapat membantu dalam melakukan pekerjaan tersebut. Dilihat dari tanggapan responden bahwa pencahayaan yang ada di PT Ghita Avia Trans cukup baik dan memadai. Karena pencahayaan sangat dibutuhkan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan, sebab dalam menginput data dokumen barang perlu dilakukan pendataan dengan baik dan benar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mukson dan

Lubis (2022), Irma dan Yusuf (2020) dan Andy (2019) menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

### **Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan penelitian uji t menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Ghita Avia Trans. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel komunikasi merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Ghita Avia Trans. Komunikasi yang berjalan dengan lancar dan juga dorongan semangat yang didapatkan oleh masing - masing karyawan PT Ghita Avia Trans. Jadi setiap karyawan selalu mengharapkan perusahaan mampu memberikan semangat dan juga menerapkan komunikasi yang baik dilakukan selama bekerja. Dimana bahwa komunikasi juga merupakan aspek yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semakin bagus komunikasi yang terjalin oleh karyawan dan atasan, maka akan mempermudah pekerjaan karyawan serta hasil yang didapat sesuai dengan keinginan perusahaan. Karyawan merasa komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan. Dilihat dari tanggapan responden bahwa komunikasi mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan. Karena menciptakan hubungan komunikasi antar karyawan yang baik bisa membuat karyawan mudah dalam melakukan pekerjaan. Sehingga dengan menciptakan komunikasi yang baik kepada sesama karyawan maupun atasan akan berdampak pada hasil kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arief (2020), Wibowati (2022), dan Dharmani, et al (2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Teknologi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Ghita Avia Trans. Penggunaan teknologi di PT Ghita Avia Trans memang perlu diperhatikan, karena teknologi yang digunakan harus memudahkan karyawan dalam mengakses sistem dan jaringan yang lancar untuk memudahkan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini PT Ghita Avia Trans harus memilih teknologi dan sistem yang mampu memudahkan karyawan dalam mencapai serangkaian tugas - tugas individu karyawan dengan dukungan teknologi yang baik. Karyawan merasa sistem yang ada memudahkan karyawan dalam mendapatkan data yang lampau untuk mendukung pekerjaan karyawan. Perusahaan harus menyimpan data yang lampau dengan aman dan terorganisir, sebab suatu saat jika dibutuhkan perusahaan dapat mencarinya dengan mudah. Manfaat data lampau bagi pekerjaan karyawan dan perusahaan dapat digunakan kembali apabila dimasa yang mendatang dibutuhkan data yang sudah lampau. Apabila data asli yang disimpan mengalami kerusakan, terbakar atau terkena banjir, maka perusahaan masih ada data yang sudah di simpan kedalam database. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Audirachman (2022) dan Lestari, et al. (2021) menunjukkan bahwa teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian serta pembahasan yang telah dijabarkan diatas terkait dengan pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi serta Teknologi terhadap Kepuasan Kerja di PT Ghita Avia Trans dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Ghita Avia Trans. Lingkungan Kerja yang baik, nyaman, bersih dan aman membuat karyawan lancar dalam melakukan pekerjaannya dan membuat kepuasan kerja karyawan meningkat. (2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Ghita Avia Trans. Komunikasi antar karyawan dan atasan yang baik dan harmonis, dapat membuat pekerjaan

karyawan lebih mudah. Membuat Kepuasan Kerja karyawan meningkat. (3) Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di PT Ghita Avia Trans. Teknologi yang digunakan dapat mempermudah karyawan dan jaringan internet yang stabil, dapat memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

### Saran

Adapun beberapa saran yang telah dikemukakan oleh peneliti setelah melaksanakan serta menyusun penelitian kali ini, yaitu sebagai berikut: (1) Diharapkan untuk PT Ghita Avia Trans untuk melakukan penggantian warna dinding yang cerah, agar perasaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan semangat. (2) Diharapkan untuk PT Ghita Avia Trans untuk selalu menjaga sikap komunikasi yang baik antar karyawan dan atasan, terutama dalam proses pembagian kerja dan diskusi kerja. (3) Diharapkan PT Ghita Avia Trans untuk mampu mengembangkan sistem jaringan yang lebih bisa memberikan informasi keberadaan produk bagi konsumen maupun pekerja atau perusahaan, sehingga keberadaan produk bisa di cari.

### Keterbatasan

Pada penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari masih ada keterbatasan saat melaksanakan dan menyusun hasil penelitian, yaitu antara lain: (1) Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 85 responden, kemungkinan akan lebih baik apabila menggunakan sampel yang lebih banyak agar peneliti dapat mengetahui hasil penelitian yang lebih baik dan peneliti melakukan metode penyebaran kuesioner dengan menggunakan *google form*, karena karyawan PT Ghita Avia Trans susah untuk di wawancara. (2) Peneliti berharap ada variabel tambahan yang mungkin bisa mempengaruhi banyak dalam hal penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- Antasari, K. C., P. D. Y. Y. Sukartha dan P. D'yan. 2015. Pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi pada kinerja individual dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Akuntansi*, 10(2): 354-369.
- Andy, A. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. *eCo-Buss* 2(1): 30-44.
- Angkiat, A. 2022. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Warna Warni Kreasi. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi* 3(02): 190-202.
- Arief, M. Y. 2020. Pengaruh Komunikasi, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Media Bina Ilmiah* 14(10): 3231-3236.
- Ansyarif, A. dan W. Wulandari. 2022. Pengaruh Locus Of Control dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pegadaian Cabang Tente). *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi* 1(1): 80-88.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Audirachman, J. 2022. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Percetakan Buku CV. Angkasa Solo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Anifah, A., dan J. E. Foeh. 2022. Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah* 22(3): 253-266.
- Budi, A. D., I. G. A. A. Suryawati dan I. D. A. S. Joni. 2023. *Representasi Citra Ibu Dalam Lirik Lagu Bertaut Karya Nadin Amizah*.

- Daulay, R. 2021. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Kantor Kec. Matraman Jakarta Timur)*. Doctoral dissertation. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Dharmani, A., M. Fauzi, dan D. R. Elisabeth. 2022. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Kompetensi Social Science* 1(1): 58-70.
- Diana, M. K. 2018. *Metode dan Aplikasi Sistem pendukung keputusan*.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T. H. 2020. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hartono, J. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPFE. Yogyakarta
- Herawati, A., D. Orbaningsih dan D. Farhan 2022. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Promosi Jabatan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Probolinggo. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(10): 3660-3671.
- Irma, A. dan M. Yusuf. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen* 12(2): 253-258.
- Imbang, J. R., R. N. Taroreh dan R. Y. Lumantow. 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.
- Juhriyansyah, D., A. Akrim dan Baharuddin. 2022. *Pengantar Teknologi Informasi*. PT Raja Grafindo Persada. Depok
- Kurniawati, W. 2010. *Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Minat Pemanfaatan dan Penggunaan Sistem Teknologi Informasi*. Tesis. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Khulfatya, A. 2019. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Haji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare*. Ainun Khulfatya Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi UNM: 1-17.
- Kusumadewi, P. T. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*: 9(1).
- Karyaningsih, P. D. 2018. *Ilmu komunikasi*. Yogyakarta: Samudra Bir.
- Lestari, A., W. Fitriah dan A. Hustia. 2021. Pengaruh turnover intention dan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran dan SDM* 2(1): 15-24.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Alfabeta: Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mellinda, A. 2017. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia (Persero) Surakarta)*. (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Mukson, M., dan R Lubis. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, Perbankan* 2(2): 109-120.
- Mansyur, A., M. Edris dan M. Indaryani. 2022. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening; (Studi Kasus pada Perangkat Desa di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital* 1(3): 201-215.

- Meutia, K. I., dan B. Narpati. 2021. Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma* 5(1): 42-52.
- Malayu S.P Hasibuan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nona, A. 2021. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kreasicipta Aksesdasindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri* 22(3).
- Nurhadi, Z. F. dan A. W. Kurniawan. 2018. Kajian tentang efektivitas pesan dalam komunikasi. *Jurnal Komunikasi Universitas Garut: Hasil Pemikiran dan Penelitian* 3(1): 90-95.
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Putra, I. W. R. S., dan I. G. A. D. Adnyani. 2019. *Pengaruh komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Ramada Bintang Bali*. (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Rakhmansyah, A., M. Al Musadieq dan Heru Susilo. 2014. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PLN Area Madiun)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 14 (1): 1-9
- Suhartini, E., dan I. Nurariansyah. 2021. Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 2(2).
- Sukanto, I. 2018. *Manajemen Produksi*. Edisi keempat BPFE. Yogyakarta.
- Sedarmayanti, P. 2013. *Pengembangan sumber daya manusia*. PT Refika Aditama. Bandung
- Sihaloho, R. D. dan H. Siregar. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2): 273-281.
- Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sanjaya, A. 2021. Pengaruh Self Efficacy, Komunikasi dan Kualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mitra 10 Waru Sidoarjo. *Sasanti: Journal of Economic and Business* 2(2): 99-109.
- Syahiratunnisa, A., M. Hidayat dan F. Fatmasari. 2021. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja ASN di Lingkungan Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *Nobel Management Review* 2(3): 346-360.
- Wibowati, J. I. 2022. Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. International Bussines Futures. *Adminika* 8(2): 74-84
- Wisnuwardhani, D. dan Mashoedi, S. F. 2012. *Hubungan Interpersonal*. Salemba Humanika. Jakarta.