

PENGARUH KOMUNIKASI KERJA, FASILITAS KERJA, DAN KEAMANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. INDAH LOGISTIK CARGO SURABAYA (CABANG KENJERAN)

Adibia Ayu Ristya A¹, Yulyar Kartika², Wijayanti³
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Email :adibiaristyaaaaa@gmail.com¹yuliar@untag-sby.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to determine partially or simultaneously the effect of work communication, work equipment, and work safety on job satisfaction at PT. Indah Logistics Cargo Surabaya (Kengelan Branch). In the design of this study, we used the post-survey method. The data used is quantitative data. The analytical method used is multiple regression testing, data quality testing, and classical hypothesis testing. The analytical tool used in this research is SPSS26. The results of this study indicate that work communication can have a significant effect on job satisfaction of employees of PT. At Indah Logistik Cargo Surabaya (Kangeran Branch), work facilities can have a significant influence on the job satisfaction of PT. Indah Logistik Cargo Surabaya (Kengelan Branch) and Employment Security have a partial effect on job satisfaction of PT. Indah Logistics Cargo Surabaya (Kengelan Branch). Meanwhile, work communication, work equipment, and work safety have a significant effect on job satisfaction of PT. Indah Logistics Cargo Surabaya (Kengelan Branch).

Keywords: work communication, work facilities, job security, job satisfaction

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat, dan sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus tumbuh secara agresif. Maka dari itu, SDM yang dibutuhkan ialah mereka yang dapat memperoleh metode ilmiah berkecepatan tinggi sehingga perusahaan dapat bertahan dan tetap kompetitif. Hakikatnya, orang adalah apa yang dibutuhkan organisasi Anda.

Pengelolaan sumber daya manusia harus mengikuti prinsip-prinsip kemanusiaan atau fitrahnya. Secara tradisional, manusia dan karyawan telah dianggap sebagai mesin yang dapat ditangani secara bebas untuk Mencapai tujuan perusahaan Anda. Manusia mungkin tidak dianggap manusia oleh bisnis dan mungkin secara sukarela dianggap sebagai budak. Tapi hari ini, orang-orang semakin mendapat perhatian seiring dengan pertumbuhannya, dan mereka sudah menjadi aset penting untuk diperhatikan. Artinya kita harus memperhatikan semua kebutuhan manusia, memperlakukannya semaksimal mungkin, dan merawatnya seperti manusia.

Manajemen manusia ini harus dilaksanakan oleh tata laksana berpengalaman. Artinya, sesuatu yang pernah dialami, dijalani maupun dirasakan yang kemudian diimplementasikan ke dunia bisnis. Dengan penanganan SDM yang baik, maka kegiatan industri dapat terlaksana dengan baik agar dapat menghasilkan laba yang diinginkan. Ketika keuntungan terus tumbuh, itu akan dapat memberikan pekerja dengan tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan aspek penting dari pekerjaan seorang individu, dan setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga kepuasan juga berbeda. Kepuasan dapat memiliki implikasi yang tidak setara, Roe Byars (2008) oleh Priansa (2016). Kepuasan karyawan terhadap suatu pekerjaan adalah suatu keadaan emosional dimana seorang karyawan merasa nyaman atau tidak nyaman ketika melihat pekerjaannya. Orang yang sangat puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, sedangkan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan. (Kresna Wirawan & Sudharma, 2015).

Hal ini berdasarkan pengamatan PT terhadap komunikasi kerja, peralatan kerja dan keselamatan kerja. Cargo Logistics Indamasih kurang dalam kepuasan

kerja, antara lain kurangnya pertimbangan manajemen terhadap karyawan, pertumbuhan karir yang terbatas karena kurangnya kesempatan untuk menaiki tangga untuk membangun karir, dan upah yang rendah. Ini adalah masalah yang berharga dan penting karena orang-orang yang tidak puas dengan uang yang mereka peroleh di tempat kerja cenderung meninggalkan organisasi.

LANDASAN TEORI

Komunikasi Kerja

Menurut buku Manajemen Sumber Daya Manusia R. Supomo Eti Nurhayati (2018:157), komunikasi adalah proses informasi yang diberikan pihak pertama kepada orang lain. Untuk membantu pihak lain mengetahui dan memahami isi inti dari informasi tersebut. Komunikasi merupakan salah satu fungsi manajemen dan sangat diperlukan dalam manajemen sumber daya manusia. Kesimpulan: Komunikasi adalah bagian penting dari kehidupan kerja. Hal ini karena kurangnya komunikasi dapat berdampak luas pada gerakan medan. Interaksi yang baik juga dapat menumbuhkan kebahagiaan kerja. Dalam sebuah perusahaan, hal ini memegang kontribusi penting dalam menangani kepuasan kerja karyawan. Komunikasi ialah salah satu aktivitas yang dilaksanakan untuk membentuk tautan yang baik antara bos dan karyawan.

Fasilitas Kerja

Fasilitas adalah sarana untuk memfasilitasi dan memfasilitasi implementasi fitur. Fasilitas adalah komponen individual dari suatu penawaran yang dapat dengan mudah diperluas atau dikontrakkan tanpa mengubah kualitas dan model layanan. Fasilitas kerja adalah bentuk fisik fasilitas penunjang bisnis yang digunakan dalam proses bisnis normal, memiliki masa kerja yang relatif lama,

dan membawa manfaat di masa depan. (Dahlius & Ibrahim, 2016). Peralatan kerja sangat penting bagi perusahaan karena dapat mendukung efisiensi karyawan, misalnya untuk menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan Anda membutuhkan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas perusahaan Anda untuk mencapai tujuan Anda.

Keamanan Kerja

Keamanan kerja adalah elemen pendukung yang membantu membangun lingkungan kerja yang aman, baik berwujud maupun tidak berwujud. Elemen keselamatan yang mendukung bahan: pakaian, helm, kacamata, sarung tangan. Elemen pendukung keamanan tak berwujud: alat, rambu, manual penggunaan rambu peringatan, himbauan dan penjaga. Menurut Widodo (2015, 234), “Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah bidang yang berkaitan dengan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan orang yang bekerja di fasilitas atau lokasi proyek.

Kesimpulan: Keamanan kerja adalah kesehatan fisik karyawan. Termasuk kesehatan perlindungan. Dari pengertian ini, keamanan kerja dapat diartikan sebagai perlindungan fisik pekerja untuk melindungi mereka dari rasa sakit dan kehilangan yang terkait dengan pekerjaan. Keamanan kerja yang baik disebut juga sebagai penyangga kepuasan kerja karyawan. Keamanan kerja yang dimaksud adalah seperti situasi aman. Menjadi aman memiliki dampak besar pada pekerjaan Anda.

Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019: 74), kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan mengenai kondisi kerja, kerjasama antar pegawai, kompensasi yang diterima di tempat kerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan

psikis. Kepuasan kerja adalah kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan karyawan ketika melihat dan melakukan pekerjaannya. Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan aspek penting dari pekerjaan seorang individu, dan setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga kepuasan juga berbeda. Kepuasan kerja karyawan juga merupakan perspektif orang positif dan negatif tentang pekerjaan itu. Kepuasan atau ketidakpuasan adalah kepuasan kerja yang subjektif, sehingga lingkungan kerja terus berkembang untuk mencerminkan realitas situasi dunia kerja, dan tempat kerja mencerminkan kehidupan kerja sehari-hari karyawan dan untuk tujuan yang sama. Berkumpul, bekerja, dan hidup dalam kerangka kerja regulasi operasional.

METODE PENELITIAN

Survey ini dilakukan di PT. Inda Logistics Cargo Surabaya di Jl. Kenjeran No.464, Gading, Tambaksari, 60135. Sifat data yang digunakan adalah kuantitatif. Artinya, ini menampilkan data dalam format numerik. Data didapat dengan menakar nilai satu atau bisa lebih variabel dalam sampel (atau populasi) melalui kuesioner. Melalui sumber dari data sekunder dan primer. Dalam survei ini, populasinya meliputi seluruh karyawan PT. Inda Logistics Cargo Surabaya (Cabang Kengelan). Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh, yaitu menggunakan seluruh bagian dari perusahaan populasi sebagai sampel. Metode ini sering digunakan ketika populasi relatif kecil. Peneliti melibatkan seluruh karyawan PT. Indah Logistik Cargo Surabaya (cabang Kangeran) dengan total 59 karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam survei ini adalah metode pengumpulan data format penyebaran kuesioner. Survei adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang-orang dengan maksud agar orang tertentu bersedia menanggapi permintaan pengguna. Survei ini mencakup pertanyaan tentang data

pribadi responden dan pertanyaan tentang metrik untuk setiap variabel yang digunakan dalam survei.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov -Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^a b	Mean	0.0000000
	Std. deviation	4.35254295
Most Extreme Differences	Absolute	0.072
	Positive	0,072
	Negative	-0,035
Test Statistic		0,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Sumber : Output Penelitian

Pada uji normalitas penelitian ini, Asymp-Sig adalah 0,200 karena Asymp-Sig lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-0.779	1.255		-0.621	0.000
	Komunikasi	0.619	0.155	0.059	10.550	0.041
	Fasilitas	0.495	0.054	0.770	09.124	0.030
	Keamanan	0.403	0.040	0.801	10.108	0.028

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber : Output Penelitian

Pada uji normalitas penelitian ini, Asymp-Sig adalah 0,200 karena Asymp-Sig lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variable	Tolerance	VIF
Komunikasi Kerja (X1)	0,241	4,145
Fasilitas Kerja (X2)	0,199	5.034
Keamanan Kerja (X3)	0,174	5,741

Sumber : Output Penelitian

Menurut tabel 3 yang tertera membuktikan bahwa variabel X1 mempunyai toleransi sebesar 0,241 dan VIF Dari hasil persamaan regresi berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -0,779 bernilai negatif, dan jika variabel bebas komunikasi kerja, peralatan kerja, dan keamanan kerja tidak konstan atau tidak tentu maka nilai kepuasan kerja variabel terikat cenderung negatif sebesar -0,779. . satuan.
2. Koefisien variabel komunikasi kerja(X1) memiliki nilai positif sebesar 0,619. Artinya, dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan, komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,619 untuk setiap kenaikan unit X1.
3. Koefisien variabel fasilitasi kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,495. Artinya, dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan, fasilitasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,495 untuk setiap kenaikan X2 satuan.
4. Koefisien variabel keamanan kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,403. Artinya, keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Jika komunikasi kerja (X1) dan peralatan kerja (X2) konstan, kepuasan kerja (Y) berkurang 0,403 unit untuk setiap 1 unit peningkatan keselamatan kerja (X3).

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.706	.690	1.41234
a. Predictors: (Constant), X1,X2,X3				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Output Penelitian

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,706$. Artinya 70,6% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi kerja (X1), peralatan kerja (X2), dan keamanan kerja (X3). Sisanya 29,4% dipengaruhi oleh variabel selain model yang diselidiki.

Uji T

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.779	1.255		-0.621	0.000
	Komunikasi	0.619	0.155	0.059	10.550	0.041
	Fasilitas	0.495	0.054	0.770	09.124	0.030
	Keamanan	0.403	0.040	0.801	10.108	0.028

a. Dependent Variable: kepuasan

Sumber : Output Penelitian

Adapun kesimpulan hasil Uji T :

1. Hasil uji t parsial menunjukkan signifikansi komunikasi kerja $0,041 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H1) diterima.
2. Hasil uji t parsial menunjukkan signifikansi fasilitas kerja sebesar $0,030 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa hipotesis (H1) diterima.
3. Hasil uji t parsial menunjukkan signifikansi jaminan kerja sebesar $0,028 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H1) diterima.

Uji F

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.020	3	88.007	44.120	.000 ^b
	Residual	109.709	55	1.995		
	Total	373.729	58			
a. Dependent Variable: Kepuasan						
b. Predictors: (Constant), Keamanan, Komunikasi, Fasilitas						

Sumber : Output Penelitian

Nilai signifikansi F adalah 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa model regresi dinyatakan layak dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan tentang pengaruh komunikasi kerja, peralatan kerja, dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indah Logistics Cargo Surabaya (Cabang Kenjeran), kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis data yang dilakukan mengungkapkan bahwa komunikasi kerja yang fluktuatif berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indah Logistics Cargo Surabaya (Cabang Kangeran). Artinya, semakin baik komunikasi pekerjaan, semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya.
2. Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel peralatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Inda Logistics Cargo Surabaya (Cabang Kengelan). Dengan kata lain, semakin tinggi

- peralatan kerja, semakin puas karyawan tersebut dengan pekerjaannya.
3. Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa fluktuasi keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Indah Logistik Cargo Surabaya (kantor cabang Kengelan). Dengan kata lain, semakin stabil pekerjaannya, semakin puas karyawan tersebut dengan pekerjaannya.
 4. Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja, peralatan kerja, dan keselamatan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agri, T., Di, M., Tengah, L., & Indonesia, U.
T. (2021). *smart: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology Rumusan Masalah Kajian teoritik dan Pengembangan Hipotesis*. 1(1), 12–21.
- Ahmad, W. R., & Indrawati, N. S. (n.d.). (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi *Injection, Decoration dan Chumpower* pada PT . Pasific Asia Packaging) *analysis of factors affecting employe (Case Study on Employees of Injection Production , Decoration and Chumpower Parts atPT Pasific Asi*. 1–14.
- Amelia, L. J. (2018). faktor pribadi dan kepuasan kerja sebagai penentu tercapainya kinerja pegawai. *ilmiah magister ilmu administrasi (jimia)*, 1, 1–16.
- Andi, Kristanto. 2018. perancangan sistem informasi dan aplikasinya. yogyakarta: gava media.
- Aprillina, N., ekonomi, J., komunikasi, P., Dan, L. K., & Aprillina, N. (2021). beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Pt . kreascipta aksesdasisindo jakarta. *jurnal ekonomi dan industri*, 22(3).

- Ardana, Komang dkk. (2012). manajemen sumber daya manusia. graha ilmu. yogyakarta.
- Cahyanti, P. A., & Adiwati, M. R. (2022). pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan kopkar sampoerna surabaya. nusantara : jurnal ilmupengetahuan sosial, 9(1), 143–150
- Dahlius, A., & Ibrahim, M. (2016). pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. bank riaukepri cabang teluk kuantankabupaten kuantan singingi. jurnal online mahasiswa (jom) bidang ilmu sosial dan ilmu politik, 3(2), 1–13.
- Danang, Sunyoto. 2012. manajemen sumber daya manusia. jakarta: pt. buku seru.
- Disaster, D., Office, M., Bencanda, P., Majene, K., Sulawesi, P., & Kerja, K. (2019). analisis pengaruh keamanan , kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor penanggulangan bencana kabupaten majene. 14(1), 62–68.
- Eko, widodo suparno. (2015). manajemen pengembangan sumber daya manusia. yogyakarta : pustaka belajar.
- Ghozali, Imam. 2016. aplikasi analisis multivariete dengan program ibm spss 23 (edisi 8). cetakan ke 8. semarang : badan penerbit universitas diponegoro.
- Hamdan Dahlan, Djamil Hasim, (2016). pengaruh manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan pada kantor kecamatan tamalate kota makassar. jurnal. fakultas ilmu administrasi, institut ilmu sosial dan ilmu politik yapis biak papua
- Hasibuan, Malayu S.P (2007), manajemen sumber daya manusia perusahaan, bandung, pt. bumi aksa.
- Hasibuan, Malayu S.P (2017). manajemen sumber daya manusia. edisi revisi. jakarta: bumi aksara.
- Han, E. S., & goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, A. (2019). pelaksanaan rekrutmen calon pegawai negeri sipil pada badan

- pemeriksa keuangan republik indonesia di jakarta. *journal of chemical information and modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hughes, R. (2017). analisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pt. bank bukopin tbk. cabang klaten. *journal of chemical information and modeling*, 53(9), 287.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Kepuasan, T., Pegawai, K., Milenial, G., Perdagangan, K., Harapan, U. P., Pendidikan, F. I., Harapan, U. P., Kepemimpinan, G., Kerja, L., & Milenial, G. (2022). jurnal ilmiah, manajemen sumber daya manusia. 5(2), 439–450.
- Julia, J., Monde, M., & Rogahang, J. J. (2022). pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pt. pln (persero) ratahan. 3(2), 187–192.
- Kerja, K., & Produktivitas, T. (2021). kesehatan, keamanan dan keselamatan.
- Kesumawati, SI dan Rusmana, Citra, S. (2016). pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan fabu hotel bandung. *skripsi tesis*, 16–66.
- Konig, C. J., & Staufenbiel, T. (2010). *a model for the effect of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. journal of occupational and organizational psychology*, 101-117.
- Kresna Wirawan, I., & Sudharma, I. (2015). pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan, kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat daerah kota denpasar. *e-jurnal manajemen universitas udayana*, 4(10), 250719.